



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

LOUISE NEVES SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO SETOR
BANCÁRIO: LIMITES E DESAFIOS**

LOUISE NEVES SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO SETOR
BANCÁRIO: LIMITES E DESAFIOS**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Material e Processual do Trabalho.

Orientador: Prof. MSc. João Luís Priático Sapucaia

Brasília
2015

LOUISE NEVES SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO SETOR
BANCÁRIO: LIMITES E DESAFIOS**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Material e Processual do Trabalho.

Orientador: Prof. MSc. João Luís Priático Sapucaia

Brasília, 29 de outubro de 2015.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Prof. Esp. Pedro Almeida Costa

**Dedico este trabalho a painho e a mainha,
que me incentivaram a sempre aprender
mais, e ao meu noivo Luis, pela paciência e
compreensão.**

RESUMO

A terceirização bancária gera grandes prejuízos às relações de trabalho e à organização sindical. Assim, este trabalho pretende verificar em que medida a terceirização afeta as relações trabalhistas no setor bancário e o papel das entidades sindicais dos bancários na discussão sobre o tema. A presente pesquisa busca discutir e analisar a terceirização no setor bancário, com foco nos bancos públicos brasileiros, tendo em vista o papel dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados. O objetivo da pesquisa consiste em analisar a relação entre representação sindical e a defesa de direitos trabalhistas dos terceirizados, desmembrado em alguns objetivos específicos: contextualizar a terceirização dentro do processo de reestruturação produtiva do setor bancário; identificar os ordenamentos jurídicos que perpassam a temática sobre a terceirização no Brasil; analisar a relação entre representação sindical e garantia de direitos individuais e coletivos do trabalho; abordar os limites e desafios do sindicalismo diante da terceirização; analisar como a jurisprudência tem se posicionado acerca da terceirização bancária, principalmente com relação aos correspondentes bancários; discutir sobre a necessidade de regulamentação específica sobre terceirização; analisar as implicações do PL 4.330/2004 (PLC 30/2015) sobre a atividade bancária e o papel do sindicato nessa discussão. A terceirização bancária enfraquece a organização coletiva dos trabalhadores e a atuação sindical. O enquadramento sindical desses trabalhadores não foi previsto pela CLT e nem se encontra normatizado. O sindicato dos bancários possui um papel crucial na discussão acerca da terceirização, inclusive reivindicando a representação sindical dos trabalhadores terceirizados em atividades bancárias. Entende-se que os terceirizados devem ser representados pelo sindicato do grupo profissional da atividade em que estão contratados, possuindo benefícios, direitos e condições ao menos similares aos empregados diretos dos tomadores de serviços. A representação sindical destes terceirizados pelo sindicato dos bancários fortalece a categoria bancária, ao mesmo tempo em que garante direitos mínimos previstos nas convenções coletivas de trabalho dos bancários aos terceirizados e na própria Constituição Federal.

Palavras-chave: Terceirização Bancária. Representação Sindical. Correspondentes Bancários. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

Banking services outsourcing is extremely harmful to labor relationships and to the organization of unions. Thus, this paper aims at verifying the extent to which outsourcing affects labor relations in the banking sector, as well as the role of bank employee unions in discussing such matters. This research seeks to discuss and analyze outsourcing in the banking sector, focusing on Brazilian public banks, considering the role of unions in the defense of contractors' labor rights. The goal of this research is to analyze the relation between union representation and the defense of contractors' labor rights, categorized into specific objectives: to contextualize outsourcing within the banking sector's productive restructuring; to identify legal frameworks that address the issue of outsourcing in Brazil; to analyze the relation between union representation and the assurance of individual and collective labor rights; to address unions' limits and challenges in face of outsourcing; to analyze the stances adopted in case law regarding outsourcing in banking, especially in relation to correspondent banking services; to discuss the need of specific legislation on outsourcing; to analyze the implications of Bill n. 4.330/2004 (PLC 30/2015) on the nature of banking and the role of unions. Banking outsourcing weakens the collective union of employees and the very performance of unions. Contractors' unions have not been defined in the Consolidation of Labor Laws (CLT), and have not been regulated. Bank employee unions have a major role in the discussion regarding outsourcing, while claiming the representation of contractors in banking activities. It is understood that contractors should be represented by the unions responsible for the category of activity for which they have been hired, thus having access to benefits, rights and conditions at least similar to those enjoyed by direct employees. The unionized representation of contractors strengthens bank employees overall while granting access to basic rights provided by bank employee collective labor conventions, as well as by the Federal Constitution itself.

Key words: Banking Services Outsourcing. Labor Union Representation. Correspondent Banking Services. Collective Bargaining.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	11
1.1 Dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho	11
1.2 Princípios constitucionais e especiais nas relações trabalhistas	17
2 FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA	22
2.1 Flexibilização e precarização das relações de trabalho	23
2.2 Terceirização: por quê e para quem?	25
2.3 Responsabilidade trabalhista na terceirização	28
2.4 A terceirização no contexto bancário	31
2.4.1 <i>Correspondentes Bancários: breve análise de jurisprudências acerca da terceirização bancária</i>	34
3 TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA E REPRESENTAÇÃO SINDICAL	43
3.1 O papel dos sindicatos na garantia dos direitos trabalhistas	44
3.1.1 <i>Os sindicatos dos bancários na discussão do PL 4.330/04 e do PLC 30/2015</i>	50
3.2 Representação sindical e a terceirização bancária: limites e desafios	56
CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE A – Roteiro da entrevista com Dirigente Sindical	73
ANEXO A – PLC 30/2015	74

INTRODUÇÃO

Com a reestruturação produtiva no Brasil, passou-se a exigir cada vez mais dinamicidade dos mercados e dos serviços, ao lado de uma maior flexibilização das normas trabalhistas. Diante deste contexto, a terceirização vem ganhando força, levando as empresas a focarem na sua atividade-fim, repassando as preocupações trabalhistas e previdenciárias das atividades-meio para as empresas prestadoras de serviços terceirizados.

A terceirização, que está carente de regulamentação específica, cresce no Brasil e está no centro de uma polêmica devido ao PL 4.330/2004 (PLC 30/2015), que prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade de uma empresa, inclusive referente a sua atividade principal.

A terceirização está presente em diversas atividades e ramos econômicos. Os bancos vêm adotando a terceirização em grande escala. Há terceirizados em praticamente todas as áreas dos bancos, realizando tarefas de recepção e processamento de documentos bancários, atendimento ao público, pagamentos de contas, depósito em conta, *telemarketing*, *internet banking*, processamento de dados, venda de seguros, entre tantas outras atividades.

A terceirização bancária ocorre, em grande medida, com a justificativa de recondução dos bancos às suas atividades principais, repassando às empresas prestadoras de serviços terceirizados as atividades operacionais da empresa.

Com a terceirização os bancos reduzem custos, pois, em geral, os terceirizados percebem remuneração inferior à que é devida aos empregados efetivos; têm uma jornada de trabalho mais extensa; e não usufruem dos direitos mínimos conquistados pela categoria bancária, salvo quando o Poder Judiciário reconhece a isonomia.

Além de levar à maior precarização do trabalho e à redução dos direitos trabalhistas, a terceirização enfraquece a organização sindical, na medida em que desestrutura física e conceitualmente a ideia de organização coletiva dos trabalhadores. O legislador, ao determinar o modelo de enquadramento sindical da CLT, não previu a terceirização.

Os trabalhadores terceirizados não possuem categoria profissional uniforme, nos padrões da CLT. Há um entendimento de que o terceirizado deve ser representado pelo sindicato dos trabalhadores da atividade preponderante exercida pelo segmento econômico para o qual trabalha. Assim, o trabalhador bancário terceirizado, ao desempenhar atividades próprias deste segmento, deve ser enquadrado nesta categoria profissional.

A terceirização bancária possui algumas especificidades, como a normatização pelo Banco Central do Brasil (BACEN) da terceirização através dos correspondentes bancários. Inclusive, as resoluções criadas sobre o tema pelo BACEN têm sido bastante criticadas pelos sindicatos. Para os sindicatos o Banco Central extrapolou seu papel, na medida em que buscou legislar acerca de relações trabalhistas.

Outra medida duramente criticada pelos sindicatos foi o Projeto de Lei n. 4.330/2004, que agora tramita no Senado Federal como PLC 30/2015. Este PLC pretende manter as condições de trabalho e de remuneração dos terceirizados em padrões inferiores aos empregados diretos das tomadoras de serviços, mas agora abrangendo uma gama maior de atividades das empresas, na medida em que autoriza a terceirização da atividade-fim, além de esfacelar a organização coletiva dos trabalhadores.

Neste contexto, a representação e a organização sindical dos terceirizados têm um papel fundamental na garantia e expansão de direitos trabalhistas, pois interferem na forma e força da negociação coletiva e na luta pelos direitos individuais e coletivos do trabalho.

A terceirização enfraquece a organização coletiva dos trabalhadores, acabando por minar a organização sindical. Assim, o presente trabalho pretende verificar em que medida isso acontece, como as entidades sindicais dos bancários estão engajadas na discussão sobre a terceirização e quanto interferem no processo de terceirização bancária, que só se expande.

Desta forma, a presente pesquisa busca discutir e analisar a terceirização no setor bancário, com foco nos bancos públicos brasileiros, tendo em vista o papel dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados.

Para tanto, tornou-se necessário esclarecer alguns pontos sobre a terceirização no setor bancário, como: o limite da licitude da terceirização bancária; o papel do sindicato na representação trabalhista dos terceirizados diante do atual ordenamento jurídico trabalhista; o entendimento jurisprudencial sobre a terceirização bancária, principalmente no caso dos correspondentes bancários; as implicações do PL 4.330/2004 (PLC 30/2015) sobre a atividade bancária e sobre a representação sindical dos terceirizados.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar a relação entre representação sindical e garantia e expansão de direitos trabalhistas dos terceirizados, desmembrado em alguns objetivos específicos: contextualizar a terceirização dentro do processo de reestruturação produtiva do setor bancário; identificar os ordenamentos jurídicos que perpassam a temática sobre a terceirização no Brasil; analisar a relação entre representação sindical e garantia de direitos individuais e coletivos do trabalho; abordar os limites e desafios do sindicalismo diante da terceirização; analisar como a jurisprudência tem se posicionado acerca da terceirização bancária, principalmente com relação aos correspondentes bancários; discutir sobre a necessidade de regulamentação específica sobre terceirização; analisar as implicações do PL 4.330/2004 (PLC 30/2015) sobre a atividade bancária e papel do sindicato nessa discussão.

Para alcançar esses objetivos, além de uma discussão teórica e doutrinária sobre o tema, foi realizada a análise de jurisprudências acerca da terceirização bancária, principalmente no que se referia ao enquadramento dos terceirizados como bancários. Além disso, foram agrupadas informações referentes ao ordenamento jurídico sobre a terceirização, analisando-se também o PL 4.330/2004 e o PLC 30/2015.

Para obter informações sobre os trabalhadores terceirizados, analisou-se dados secundários, disponíveis nos sites do Banco Central do Brasil (BACEN), Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (CONTRAF) e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), acerca da atividade bancária e da terceirização, tendo como foco os trabalhadores terceirizados de bancos públicos brasileiros, precisamente correspondentes bancários.

Por fim, foi realizada entrevista por e-mail com Miguel Pereira, funcionário do HSBC/RJ e dirigente sindical, secretário de organização do ramo financeiro da Contraf-Cut, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT, a fim de se verificar a visão sindical sobre a terceirização bancária e o papel da representação sindical.

Na entrevista houve espaço para o inquirido expor seus pontos de vista sobre a terceirização bancária. A entrevista através de tópicos-guia, que remetiam ao problema da pesquisa, foi desenvolvida de modo dinâmico e possibilitou uma maior abertura para o entrevistado.

Este estudo se propôs a investigar o fenômeno da terceirização bancária e o papel dos sindicatos diante desta realidade. Do ponto de vista social, esta reflexão contribui para esclarecer os limites e desafios da terceirização bancária e as repercussões jurídicas sobre o tema. Sob a ótica acadêmica, a presente pesquisa pretende trazer ao debate o papel da representação e organização sindical dos terceirizados na busca pela garantia e expansão de direitos trabalhistas.

Do ponto de vista da pesquisadora, o interesse por esse tema nasceu diante da discussão em pauta sobre o PL 4.330/2004 e da preocupação pelas consequências de sua possível aprovação para a atividade bancária e para os trabalhadores terceirizados. Além disso, questiona-se sobre qual seria o papel do sindicato diante desse contexto, tanto no âmbito dos direitos trabalhistas individuais quanto coletivos. Assim, a análise deste tema se torna importante e ao mesmo tempo necessária, sendo justificável seu estudo.

O presente trabalho foi então estruturado em 3 capítulos. No primeiro capítulo, apresenta-se o direito ao trabalho como direito fundamental, abordando sobre a dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho e sobre os princípios constitucionais e especiais nas relações trabalhistas; o segundo capítulo proporciona uma análise sobre a flexibilização trabalhista e a terceirização bancária, trazendo à tona a temática da responsabilidade trabalhista na terceirização, a terceirização no contexto bancário e uma breve análise de jurisprudências acerca da terceirização bancária, através dos correspondentes bancários; no terceiro capítulo, apresenta-se uma análise da representação sindical diante da terceirização bancária, seus limites e desafios, à luz da narrativa do dirigente sindical da Contraf, Miguel Pereira.

1 O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Carta Magna apresenta diversos dispositivos conectados à temática trabalhista, de onde provem regras, princípios e valores aplicáveis ao Direito do Trabalho. Da Constituição emanam direitos fundamentais que regem as relações de trabalho, garantindo um mínimo existencial aos empregados e definindo parâmetros para a interpretação jurídica e aplicação do direito.

O Direito do Trabalho contemporâneo abarca a perspectiva da proteção da dignidade humana e da valorização social do trabalho, mas tendo que se preocupar com outros aspectos a ela conexos, principalmente aqueles trazidos pela globalização, como novas tecnologias e necessidade de treinamento específico do trabalhador, a precarização das relações de trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Neste sentido, cabe a discussão acerca dos direitos fundamentais e dos princípios constitucionais e especiais do trabalho diante das novas relações trabalhistas e do contexto que as permeiam.

1.1 Dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho

Percebe-se na análise do ordenamento jurídico brasileiro a força dos direitos fundamentais. O Direito do Trabalho traz em cena a forte relação entre direito do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

A Constituição Federal de 1988 destacou a dignidade da pessoa humana, já em seu art. 1º, como um dos princípios fundamentais da República. A dignidade da pessoa humana é o alicerce dos direitos fundamentais e os direitos fundamentais são necessários para garantir uma existência digna, livre e igual a todos.

Os valores e fatos da realidade em transformação interferiram na formulação do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente quando se trata de normas trabalhistas. Diante da emergência de novos contextos sócio-histórico-culturais a ciência do Direito se torna aberta a reformulações.

Desta forma, percebe-se como a origem do Direito do Trabalho se confunde com a história de lutas por melhores condições de trabalho, culminando no surgimento dos direitos sociais fundamentais.

Alguns autores classificam as várias etapas da emergência dos direitos humanos em gerações, outros preferem chamar de dimensões. Importante é salientar que a expansão e aquisição de novos direitos fundamentais ao longo da história não exclui os direitos tutelados na dimensão anterior, pois não existe contradição nenhuma entre eles, ao passo que são interdependentes. As três gerações ou dimensões de direitos fundamentais são: direitos individuais; direitos sociais; e direitos de fraternidade (EÇA; VILELA, 2014; PINHO, 2014).

Conforme Eça e Rocha (2014), com a derrocada do sistema feudal, dá-se a formação do Estado Moderno, o Estado Liberal de Direito, de onde surgem os direitos humanos de primeira geração, de cunho negativo: a liberdade e a igualdade. Acrescentam-se a estes outros direitos individuais, como o direito à vida, à propriedade, à liberdade de expressão, à reunião, ao culto, à associação e o direito de participação política (EÇA; VILELA, 2014).

O Estado Liberal ficou marcado pela Revolução Industrial, período em que o trabalhador passou a exercer o seu labor de forma quase mecânica, diante de um sistema de trabalho que buscava a maior produtividade possível. Essa forma de trabalho aumentou a exploração sofrida pelo empregado e, ao mesmo tempo, criou entre os trabalhadores uma identidade de necessidades, possibilitando a futura emergência do movimento sindical.

Conforme Eça e Rocha (2014, p. 16),

A situação criada pelas Revoluções Industriais acaba dando origem ao suporte fático para a relação empregatícia, que seria justamente a base do sistema capitalista e do Direito do Trabalho: a relação de emprego, composta dos requisitos [...] previstos, no caso brasileiro, nos art. 2º e 3º da CLT.

Diante do sistema de trabalho introduzido pelo Estado Liberal, surge o pensamento da luta de classes, traduzida pela insatisfação com as precárias condições de trabalho, como o grande número de acidentes de trabalho e a exploração do trabalho infantil e feminino.

A exigência por parte dos trabalhadores de obrigações jurídicas de prevenção e reparação dos acidentes de trabalho é considerada como uma das premissas para a formação do direito social e criação do Direito do Trabalho (EÇA; ROCHA, 2014).

Neste contexto, o Estado Liberal, marcado por injustiças e desigualdades sociais e pela ascensão e acúmulo patrimonial de uma minoria, dá lugar, no século XX, ao Estado Social de Direito. O Estado passa a ter uma interferência ativa na sociedade, promovendo políticas sociais, dando origem aos direitos humanos de segunda geração: os direitos sociais (EÇA; ROCHA, 2014).

Acrescentam-se a estes os direitos culturais e econômicos. São exemplos destes direitos de segunda geração o direito à moradia, ao trabalho, à educação, o direito à segurança social, à liberdade de sindicalização e de greve (EÇA; VILELA, 2014).

Em consequência de um novo contexto econômico, social e político, que surgia no final do século XX, em que os conflitos sociais não eram mais adequadamente resolvidos, o Estado Social de Direito é superado. Emerge um novo modelo de Estado, o Estado Democrático de Direito. Esta modalidade estatal tem como característica o reconhecimento da dignidade humana, a constitucionalidade, a legalidade da administração pública, a proteção jurídica e as garantias processuais (EÇA; ROCHA, 2014). Os direitos fundamentais da terceira geração “relacionam-se com o direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente e à qualidade de vida” (EÇA; VILELA, 2014, p. 40).

São direitos fundamentais de terceira geração os direitos difusos, os coletivos *stricto sensu* e os individuais homogêneos. Conforme Eça e Rocha (2014), no Brasil as três espécies estão previstas no Código de Defesa do Consumidor, em seu art. 81:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Conforme Pinho (2014), Paulo Bonavides acrescenta uma quarta geração de direitos fundamentais, que seriam direitos fundamentais globalizados, que surgiriam em consequência do afrouxamento da soberania dos Estados: o direito à democracia, à informação e ao pluralismo.

Os direitos humanos fundamentais foram instituídos para garantir a todos uma existência digna, livre e igual.

Pinho (2014, p. 97) ensina que os direitos fundamentais apresentam as seguintes características:

- i) historicidade, pois são produtos da síntese histórica da sociedade;
- ii) inalienabilidade, porque são intransferíveis e inegociáveis;
- iii) imprescritibilidade, ou seja, não deixam de ser exigíveis em razão de falta de uso;
- iv) irrenunciabilidade, pois o ser humano não pode renunciar a possibilidade de exercê-los;
- v) universalidade, na medida em que todo ser humano possui direitos fundamentais que devem ser respeitados;
- vi) e limitabilidade, pois não são absolutos.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu Título II, apresenta os Direitos e Garantias Fundamentais, que abrangem os direitos individuais, coletivos, sociais, nacionais e políticos (art. 5º ao 17). A Lei Maior inovou em diversos aspectos: fixou os direitos fundamentais antes da organização do próprio Estado; tutelou novas formas de interesses, os denominados coletivos e difusos; e impôs deveres ao lado de direitos individuais e coletivos (PINHO, 2014).

Há nesse ponto que se diferenciar os direitos individuais dos direitos sociais (de âmbito individual ou coletivo). Os direitos individuais são liberdades negativas, um não fazer do Estado. Já os direitos sociais são prestações positivas do Estado aos menos favorecidos e aos setores economicamente mais fracos da sociedade. Os direitos sociais são direitos de conteúdo econômico-social que visam melhorar as condições de vida e de trabalho para todos. Conforme José Afonso da Silva (apud PINHO, 2014, p. 211-212), os direitos sociais teriam a seguinte classificação:

- a) Direitos sociais relativos ao trabalhador (arts. 7º a 11);
- b) Direitos sociais relativos à seguridade social, abrangendo os direitos à saúde, à previdência social e à assistência social (arts. 193 a 204);
- c) Direitos sociais relativos à educação, à cultura e ao esporte (arts. 205 a 217);

- d) Direitos sociais relativos à família, à criança, ao adolescente, ao idoso e às pessoas portadoras de deficiência (arts. 226 a 230);
- e) Direitos sociais relativos ao meio ambiente (art. 225).

Pinho (2014, p. 212) expõe que a Constituição contempla direitos sociais relativos aos trabalhadores tanto isolada como coletivamente. E cita os direitos sociais coletivos da liberdade de associação profissional ou sindical (art. 8º), os direitos de greve (art. 9º), de participação em órgãos colegiados (art. 10) e de representação nas empresas com mais de duzentos empregados (art. 11).

Conforme ensinamento de Pinho (2014, p. 211),

Diversos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho foram elevados à condição de direitos constitucionais. Outros direitos trabalhistas já assegurados pela legislação infraconstitucional foram ampliados [...]. E outros direitos sociais ainda foram criados pela nova Constituição [...].

Na atual Carta Magna, o disposto nos artigos 6º e 7º retrata direitos dos trabalhadores. O país reconhece o trabalho como direito humano, valorizando-o juridicamente como direito social em nível constitucional, além de proteger a relação de emprego no plano pré-contratual, contratual e pós-contratual, diante do elemento da subordinação.

Conforme Eça e Rocha (2014, p. 19),

A partir do Estado Social, o julgamento de uma lide deveria ser feito através de métodos capazes de olvidar os fins sociais da lei e o bem comum, que nos atuais dias estão previstos no art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

Em seu art. 7º, a Carta Magna dispôs acerca dos direitos fundamentais do trabalho, não só dando voz ao ramo justralhista, mas definindo o alcance decisório para as situações controversas que envolvam a questão trabalhista (GEMIGNANI, T.; GEMIGNANI, D., 2014). Além disso, a Constituição “criou condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nódulo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho” (DELGADO, 2014, p. 124).

No processo interpretativo do Direito do Trabalho há preponderância dos valores sociais e coletivos sobre os particulares e individuais. Para evitar que haja desigualdade jurídica por diferenças econômicas, surge o arsenal de leis trabalhistas.

No âmbito do Direito do Trabalho verifica-se a existência de várias leis que protegem a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores, impondo limites ao poder de direção do empregador (CALIL, 2010).

O Direito do Trabalho, além de remontar aos direitos sociais, traz em si outros direitos fundamentais, como: **direito à vida**, nas normas sobre segurança, saúde e integridade física no trabalho (na CLT há várias seções com esse foco e também incisos na CF/88); **direito à igualdade**, na isonomia de salário e nas oportunidades iguais de acesso e permanência no emprego, a exemplo do art. 5º da CLT e art. 7º da CF/88; **direito à liberdade**, na livre escolha da profissão e da permanência nela e na criminalização do trabalho forçado; **direito à privacidade**, como na proibição de revista íntima de funcionários (CLT, art. 373-A); **direito à intimidade**, como explicitamente descrito no art. 5º da CF/88 e indiretamente no art. 373-A da CLT (CALIL, 2010).

A legislação trabalhista brasileira, ao lado de outras normas, criou um sistema legal protetivo ao trabalhador. Além de legislação trabalhista própria, o Brasil segue os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), tais como: associação sindical, jornada de 8 (oito) horas diárias, repouso semanal remunerado, igualdade salarial sem distinção de sexo.

O Brasil está entre os Estados-Membros da OIT, responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, que se ratificadas, por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

A CF/88 prevê, no art. 5º, § 2º, 3º e 4º, que os direitos e garantias expressos na Carta Magna não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Desta forma, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (PINHO, 2014).

Embora existam direitos fundamentais garantidos pela Constituição e inúmeras outras normas no ordenamento jurídico trabalhista, muitos trabalhadores

não possuem igual oportunidade de inserção e permanência no mundo do trabalho e/ou a amplitude dos direitos assegurados pela CLT aos empregados (pessoas físicas que possuem relação de trabalho com subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade), não fazendo valer a finalidade dos direitos fundamentais, proporcionar uma vida livre, igual e digna a todos.

Os direitos fundamentais servem como parâmetro para interpretação hermenêutica e se constituem como valores superiores de toda a ordem constitucional e jurídica (EÇA; VILELA, 2014).

Mas, não basta o Estado apenas reconhecer os direitos fundamentais sem visar concretizá-los na vida dos cidadãos.

Sampaio (2013, p. 150) expõe que “o poder público limita o direito fundamental tanto pela ação quanto pela omissão normativa, administrativa ou material, política ou judicial”. Defende que há obrigação de se legislar, pois sem a norma jurídica os direitos fundamentais perdem capacidade de efetivação, prejudicando, especialmente, aqueles que mais dependem dos direitos sociais.

Com relação à implementação dos direitos fundamentais sociais, por muitas vezes não legislados, Eça e Vilela (2014, p. 46) afirmam que “é necessário que o magistrado estude os princípios, bens e valores que estão elencados na Constituição e os conjugue com o caso em questão, obtendo uma decisão justa”.

Para Maximiliano (2011, p. 5), “a aplicação do Direito consiste no enquadrar um caso concreto em a norma jurídica adequada”. O direito deve ser aplicado tendo em vista o interesse coletivo e individual, que é alcançado pela atividade dos particulares ou pela ação, espontânea ou provocada, dos tribunais contra as violações das normas expressas e das tentativas de burlar os dispositivos escritos ou consuetudinários.

1.2 Princípios constitucionais e especiais nas relações trabalhistas

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo, porém interligado a outros ramos do Direito. Sua autonomia é evidenciada na extensão de sua matéria, nos seus princípios específicos, na utilização de métodos próprios e doutrinas homogêneas.

A autonomia do Direito do Trabalho garante-lhe princípios próprios que norteiam a elaboração e a aplicação de suas normas. Mas a influência dos princípios constitucionais não deve ser desconsiderada.

O conceito contemporâneo do Direito do Trabalho abarca a matriz teórica e metodológica do neoconstitucionalismo, em que os princípios constitucionais possuem papel fundamental na interpretação e integração jurídica e posterior aplicação jurídica ao caso concreto. Neste contexto, a hermenêutica constitucional traz ao Direito do Trabalho contemporâneo a viabilização da interpretação e aplicação do Direito voltada para a realização dos valores enunciados pelos princípios constitucionais.

A lei muitas vezes pode se revelar no emaranhado de vontades de diversos legisladores, podendo formar um todo ambíguo e incoerente. Diante disso, cabe ao juiz interpretar, não as circunstâncias e vontade do legislador, mas o que é atinente à realidade objetiva, presente. Conforme aponta Maximiliano (2011, p. 25),

Com a promulgação, a lei adquire vida própria, autonomia relativa; separa-se do legislador; contrapõe-se a ele como um produto novo; dilata e até substitui o conteúdo respectivo sem tocar nas palavras; mostra-se na prática mais previdente que seu autor.

Por seu turno, Soares (2010, p. 21) dispõe que,

A prática decisória desemboca na concretização dos enunciados linguísticos inscritos no sistema jurídico, com o que o hermeneuta opera a mediação entre o direito positivo e a realidade circundante, manifestando-se o significado da norma jurídica.

O significado da norma é o próprio resultado da tarefa interpretativa produzida pelo hermeneuta, possibilitando a ele eleger o sentido normativo mais adequado e justo para as circunstâncias do caso concreto. Desta forma, a doutrina constitucional vive hoje o que se pode chamar de Estado Principiológico. De acordo com Soares (2010, p. 63), “a doutrina e a jurisprudência têm utilizado, cada vez mais, os princípios na resolução de problemas concretos, tornando absolutamente necessário ao intérprete do Direito compreender e utilizar estas espécies normativas”.

Da Constituição emanam os princípios gerais, que orientam a interpretação e aplicação de todo o sistema normativo, inclusive, das regras jurídicas e também do limite de atuação do intérprete (SOARES, 2010).

E, como elucidado por Barroso (2001, p. 29), "a filtragem constitucional consiste em que toda a ordem jurídica deve ser lida e apreendida sob a lente da Constituição, de modo a realizar os valores nela consagrados".

Destarte, o Direito do Trabalho traz em cena a forte relação entre direito do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais constitucionalmente garantidos. O Direito do Trabalho possui vínculos com o núcleo jurídico principal do Direito, principalmente no que se refere aos princípios gerais do Direito, além dos princípios especiais de outros ramos do Direito.

Delgado (2014) mostra qual seria o grupo de princípios gerais centrais no Direito do Trabalho, que se dividiriam em três planos de diretrizes: (i) num primeiro plano estaria a dignidade humana, sendo base de outras diretrizes, como o da inviolabilidade do direito à vida, da não discriminação e da justiça social; (ii) em um segundo plano, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade; (iii) em um terceiro plano, o princípio da boa-fé, do não enriquecimento sem causa, da vedação ao abuso do direito e da não alegação da própria torpeza.

Os princípios são importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo. Os princípios, porém, devem ser considerados em seus limites conceituais e históricos específicos.

Assim, Delgado (2014) ressalta que os princípios gerais aplicados no Direito do Trabalho sofrem adequada compatibilização com os princípios e regras próprias do ramo justralhista. A exemplo, o princípio da inalterabilidade dos contratos, ao adentrar o Direito do Trabalho, passou a ter o caráter de princípio da inalterabilidade contratual lesiva. A aplicabilidade do princípio não é absoluta no ramo justralhista. O autor também evidencia que a penalidade de advertência, mesmo sem se encontrar prevista na CLT, é punição aplicada ao trabalhador, criada pelo costume trabalhista e não pela legislação heterônoma estatal.

Desta forma, cabe ao operador jurídico o exercício de três procedimentos específicos e combinados: a interpretação jurídica, a integração jurídica e a aplicação jurídica. Estes procedimentos se referem à compreensão, preenchimento e adaptação das normas jurídicas às situações concretas. O processo interpretativo do Direito do Trabalho possui enfoque valorativo, em que há preponderância dos valores sociais e coletivos sobre os particulares e individuais.

Essa valoração específica deve se agregar aos princípios justralhistas, especialmente ao princípio da norma mais favorável. Cabe ainda destacar a diferença em relação ao tratamento da norma e do fato: a valoração específica do ramo justralhista prevalece apenas sobre a leitura e compreensão da norma jurídica, não se estende à realidade concreta e a sua aferição no âmbito judicial. (DELGADO, 2014, p. 235).

Maximiliano (2011, p. 84) alerta:

Cumprir evitar, não só o demasiado apego à letra dos dispositivos, como também o excesso contrário, o de forçar a exegese e deste modo encaixar na regra escrita, graças à fantasia do hermeneuta, as teses pelas quais este se apaixonou, de sorte que vislumbra no texto ideias apenas existentes no próprio cérebro, ou no sentir individual, desvairado por ojerizas e pendores, entusiasmos e preconceitos.

Para Fernandes e Bicalho (2011), o operador jurídico pode identificar princípios baseados em valores relevantes e aplicá-los concretamente, mesmo que a lei não os contemple de pronto ou lhes seja contrária. Assim, pode afastar a norma com a justificativa de busca de uma solução justa: os princípios passam a ser pautas axiológicas, abertas e indeterminadas.

Operadores jurídicos e administradores concretizam e individualizam a norma geral, levando em conta seus fins, dando às decisões caráter axiológico. Cabe salientar que as aplicações de princípios jurídicos podem gerar algumas dificuldades: no caso concreto, princípios entrarem em choque, gerando antinomias valorativas; ou, por não possuírem exclusividade, vários princípios poderem ser usados para o mesmo caso concreto.

Os princípios são importantes por estabelecer uma visão global e integrada do universo normativo, auxiliando na compreensão da norma e do instituto jurídico, do sentido do dever-ser jurídico.

Delgado (2014, p. 195) elenca os princípios especiais que formam o núcleo justralhista basilar, por possuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto do ramo do Direito do Trabalho, sem ir de encontro com importantes princípios jurídicos gerais: (i) princípio da proteção (tutelar); (ii) princípio da norma mais favorável; (iii) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; (iv) princípio da indisponibilidade (irrenunciabilidade) dos direitos trabalhistas; (v) princípio da condição mais benéfica; (vi) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; (vii)

princípio da intangibilidade (integralidade ou irredutibilidade) salarial; (viii) princípio da primazia da realidade sobre a forma; (ix) princípio da continuidade da relação de emprego.

Para Cassar (2013), o Direito do Trabalho acolheu o princípio da hierarquia dinâmica das normas, priorizando não a hierarquia formal da norma, mas o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Os princípios constitucionais e a moderna Teoria da Ponderação de Interesses na Constituição Federal seriam a base para solucionar os conflitos sem resposta final no Direito do Trabalho.

Conforme art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes e, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

No Direito do Trabalho notadamente a jurisprudência possui substancial influência sobre os julgamentos de ações trabalhistas. As súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos são exímias demonstrações jurídicas desta relação íntima entre a aplicação da norma e o processo interpretativo. Embora não tenham a força da lei, estes instrumentos jurídicos tecem visões condensadas sobre decisões em questões semelhantes, orientando futuras decisões.

Estas visões devem ser entendidas no contexto sócio-histórico-cultural em que se inserem. Estes instrumentos possuem destaque, pois as normas jurídicas, legislativas ou consuetudinárias, são elaboradas em um contexto (tempo e espaço) determinado, não sendo capazes de abranger toda a realidade objetiva sobre a matéria, principalmente quando perdura por décadas.

2 FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

Embora a Constituição garanta inúmeros direitos fundamentais ao cidadão, muitos trabalhadores não possuem igual oportunidade de inserção e permanência no mundo do trabalho e/ou a amplitude dos direitos assegurados pela CLT aos empregados (pessoas físicas que possuem relação de trabalho com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade), deixando de se fazer valer a finalidade precípua dos direitos fundamentais, qual seja, proporcionar uma vida livre, igual e digna a todos.

Outro aspecto que influencia a efetividade da aplicação integral dos direitos humanos sociais ao trabalhador é a flexibilização trabalhista, que traz como característica a redução dos custos do negócio, gerando alguns prejuízos às relações de trabalho. Neste contexto é que se insere a terceirização trabalhista, em que a globalização exige cada vez mais dinamicidade dos mercados e dos serviços, forçando empresas a focarem na sua atividade-fim, repassando as preocupações trabalhistas das atividades-meio para as empresas prestadoras de serviços terceirizados.

Os bancos vêm adotando a terceirização, o que afeta sensivelmente as condições de trabalho dessas instituições. A terceirização da atividade de intermediação financeira não é permitida nessas instituições, mas algumas atividades executadas pelos bancos são terceirizadas, como a terceirização dos pontos de atendimento aos clientes e a terceirização na área de suporte às agências, centros administrativos e postos de atendimento.

A terceirização está intimamente ligada à flexibilização trabalhista. A discussão sobre a implicação da flexibilização das normas trabalhistas nas relações de trabalho e nos sujeitos desta relação é necessária.

A terceirização bancária assume uma faceta interessante, principalmente no que concerne aos correspondentes bancários, pois é normatizada por resoluções do Banco Central do Brasil. Assim, percebe-se como a temática possui meandros que devem ser percorridos, através da análise das normas e das decisões acerca destas terceirizações.

2.1 Flexibilização e precarização das relações de trabalho

A flexibilização trabalhista surgiu, no Brasil, nos anos 1990, como viabilização para a diminuição do desemprego e adequação da oferta de trabalho às novas exigências das empresas, diante da globalização e da necessidade de modernização. A incorporação no processo produtivo dos novos equipamentos informatizados, as novas formas organizacionais e a subcontratação de produtos e serviços abriram espaço à flexibilização trabalhista (BUSNELLO, 2013).

Para Costa (1991), a flexibilização trouxe uma proteção ao trabalhador e à empresa, assegurando ocupação ao primeiro e garantia de sobrevivência à segunda, dando aos que trabalham o que é possível e, em contrapartida, aos que empresariam o que é necessário.

Para Cassar (2013), a flexibilização trabalhista pode acontecer quando interesses de empregados e empregadores, em cada caso concreto, forem convergentes.

A autora defende que o Brasil adotou a flexibilização legal e a sindical (ou negociada sindicalmente). A legal ocorre quando a própria lei prevê as exceções ou autoriza, em certas hipóteses, a redução de direitos. A sindical acontece quando as normas coletivas autorizam a diminuição de direitos.

Neste sentido, elenca como possibilidade de flexibilização trabalhista a renúncia ou a transação, durante ou após a extinção do contrato de trabalho, de direitos trabalhistas nas Comissões de Conciliação Prévia – art. 625-E da CLT.

A flexibilização das normas trabalhistas surge conjuntamente ao processo de flexibilização do mercado de trabalho, fazendo do Direito do Trabalho um equalizador das mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. A flexibilização das normas abrange estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas (CASSAR, 2013).

Para Druck (2011), a flexibilização e a precarização moderna do trabalho constituem-se em um processo de institucionalização da precarização social do trabalho, que se instala no âmbito econômico, social e político, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil.

Segundo a autora ensina,

O conteúdo dessa (nova) precarização está dado pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos de trabalhadores e da destituição do conteúdo social do trabalho. Essa condição se torna central e hegemônica, contrapondo-se a outras formas de trabalho e de direitos sociais duramente conquistados em nosso país, que ainda permanecem e resistem. O trabalho precário em suas diversas dimensões (nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos) é um processo que dá unidade à classe-que-vive-do-trabalho e que dá unidade também aos distintos lugares em que essa precarização se manifesta. Há um fio condutor, há uma articulação e uma indissociabilidade entre: as formas precárias de trabalho e de emprego, expressas na (des)estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des)proteção social, nas práticas de gestão e organização do trabalho e nos sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política (DRUCK, 2011, p. 41).

Druck (2011, p. 43) afirma que “é o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas e) precárias formas de contrato”.

A autora dispõe que

[...] velhas e novas formas de trabalho e emprego coexistem, são combinadas e, ao mesmo tempo, se redefinem, indicando um típico movimento de metamorfose, que, no atual momento, se dá sob a égide [...] da dinâmica da precarização social do trabalho (DRUCK, 2011, p. 42).

O novo modelo econômico, social e político advindo com a globalização trouxe consigo a volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e dos que produzem. Este é o foco da atual flexibilização e da precarização do trabalho, que se transformam, assumindo novas dimensões e configurações.

Assim, além da flexibilização trabalhista no âmbito econômico, político e social, há a flexibilização no âmbito jurídico, a flexibilização das normas trabalhistas, que ocorre a partir da interpretação dos operadores do Direito.

Para Coutinho (2011), esta flexibilização ocorre através da negação da efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, além da interpretação maleável das normas constitucionais que asseguram os direitos sociais, que tem como maior expressão o Direito do Trabalho.

O autor afirma existir uma crise de eficácia e de efetividade dos direitos fundamentais ao lado de uma crise de reconhecimento desses direitos.

A Constituição, como norma, possui força coercitiva para dar eficácia ao direito subjetivo positivo ou direito a prestação por parte do Estado, principalmente às pretensões de caráter social asseguradas pelo texto constitucional, não se rendendo a elementos políticos ou econômicos para sua implementação, salvo no caso de inexistir força normativa (COUTINHO, 2011).

Coutinho (2011, p. 83) afirma que

A força normativa da Constituição sobressai-se exatamente nos momentos em que recusa alterações e flexibilizações ditadas por circunstâncias ocasionais, fechando-se em nome da integridade e da consolidação dos direitos fundamentais do homem.

Conforme Coutinho (2011), os princípios orientadores do Direito do Trabalho devem ser aplicados, principalmente o da proteção do hipossuficiente e da primazia da realidade, a fim de abarcar as normas, o fato social e os valores envolvidos no caso concreto.

Diante da moderna tendência flexibilizadora da rigidez das normas trabalhistas, da globalização da economia, da competitividade do mercado e do desemprego é que se encontra o Direito do Trabalho contemporâneo, que necessita equilibrar o princípio de proteção ao trabalhador, implícito e explícito em diversas normas imperativas de ordem pública, os direitos garantidores da dignidade humana e a necessidade atual de manutenção da saúde da empresa. Estes interesses são ao mesmo tempo conflitantes e harmônicos e perpassam a discussão sobre a flexibilização trabalhista (CASSAR, 2013).

2.2 Terceirização: por quê e para quem?

Conforme Coutinho (2011), com a crise do Estado de bem-estar social foram realizadas mudanças no modo de organização e na gestão do capitalismo: focou-se no processo de automação do trabalho e vinculou-se a produção à demanda, reduzindo-se, assim, o número de empregados, terceirizando-se e incrementando a financeirização da economia.

Estas mudanças acabaram por gerar a desregulamentação das relações de trabalho, a redução de garantias da classe trabalhadora e o afastamento do Estado na regulação do embate entre capital e trabalho, ou seja, por negar a centralidade do valor do trabalho.

Coutinho (2011, p. 110) afirma que

Criada no mundo da economia pela reestruturação produtiva promovida por gigantes do mercado a partir do final dos anos 1960, para racionalizar, reduzir custos de mão de obra e sufocar a importância do valor do trabalho, a terceirização, no âmbito jurídico, não passa de uma mera ficção voltada para negar a eficácia aos princípios orientadores do Direito do Trabalho.

No Brasil, a partir da década de 1970, com a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74), incorporou-se à legislação um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização. Mais tarde, com a Lei n. 7.102/83, autorizou-se também a terceirização do trabalho de vigilância bancária, trabalho este de caráter permanente. Nos anos 1980 e 90, houve uma multiplicidade de interpretações jurisprudenciais acerca da terceirização, culminando nas edições de duas súmulas pelo TST, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de 1993.

Embora o fenômeno terceirizante continue a se desenvolver, poucos são os esforços do legislador para normatização da matéria. Desta forma, percebe-se que o processo de terceirização tem produzido transformações significativas no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista brasileira (DELGADO, 2014).

A terceirização envolve duas realidades. Há uma terceirização externa (*outsourcing*) e outra interna (baseada na Súmula n. 331 do TST). As duas retratam o mesmo fenômeno da transformação do trabalhador em não empregado ou empregado pela metade (COUTINHO, 2011).

A terceirização externa ocorre através da organização em rede de empresas, onde muitas vezes uma grande empresa mantém sobre as parceiras invisível relação de domínio. Trata-se de uma relação aparentemente horizontal, mas vertical em sua essência (COUTINHO, 2011).

A terceirização, que é reflexo do processo de flexibilização trabalhista, implica numa relação trilateral (tomador-intermediário-trabalhador) e, por vezes, vê-se também a chamada quarteirização, em que uma empresa passa a gerir as relações entre a tomadora de serviços e a empresa terceirizada.

Dispõe Delgado (2014, p. 452) que a terceirização “é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe é correspondente”.

Esta dissociação traz sérios desajustes aos objetivos tutelares e redistributivos que caracterizam o Direito do Trabalho, na medida em que cria uma ruptura com a fórmula bilateral de contratação de trabalho subordinado, conforme previsto nos arts. 2º e 3º da CLT (DELGADO, 2014).

Para ganhar o contrato de serviços terceirizados, as pequenas empresas têm que reduzir os custos, o que se reflete em prejuízos no contrato de trabalho de seus empregados.

Para Coutinho (2011, p. 111), considerando-se a terceirização externa, “na hipótese de pequenas empresas com empregados, uma das soluções possíveis para reduzir a exploração seria explicitar a aplicação do art. 2º, § 2º, da CLT, que trata do grupo empresarial”.

O autor cita outra possibilidade, que seria a aplicação do princípio da isonomia, arts. 5º, caput, e 7º, XXX a XXXII, da CF/88, aos trabalhadores terceirizados contratados por grande empresa.

Quanto à terceirização interna, Coutinho (2011) aduz que deve ser restringida à atividade-meio, assegurando-se a responsabilidade solidária do tomador de serviços e a aplicação do princípio da isonomia.

Conforme Delgado (2014, p. 462) ensina, a Carta Magna traz limites claros ao processo de terceirização trabalhista na economia e na sociedade, embora não faça regulação específica do fenômeno. Estes limites estão presentes nos princípios e nas regras de proteção à dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Para Coutinho (2011, p. 116), é inadmissível que os novos modelos de contratação sejam concebidos e utilizados “como via de acesso fácil à precarização das relações de trabalho, à terceirização desenfreada, à propagação da fraude e da irresponsabilidade social”.

A terceirização claramente não é praticada em prol do trabalho, mas sim do capital, pela busca incessante pela redução de custos do negócio, maior produtividade e maior lucro. O trabalhador terceirizado possui condições de trabalho e remuneração bem aquém dos empregados diretos da empresa tomadora de serviços. A quem interessa a terceirização e o porquê implementá-la parece óbvio.

2.3 Responsabilidade trabalhista na terceirização

Conforme Delgado (2014, p. 521), o contrato de trabalho é “um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Dentre os elementos essenciais ou jurídico-formais do contrato de trabalho estão a capacidade das partes, a licitude do objeto e a forma prescrita ou não vedada da lei, conforme descritos no Direito Civil.

Conforme discutido no tópico anterior, a terceirização, quando lícita, implica numa relação trilateral, em que o trabalhador terceirizado possui uma relação empregatícia com a empresa prestadora de serviços terceirizados, ou seja, não há relação direta de trabalho entre o terceirizado e a tomadora de serviços. Assim, na terceirização lícita inexistente a pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços, conforme definido na Súmula 331, III, do TST.

Conforme Súmula n. 331 do TST,

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Cassar (2013) entende que a terceirização tem como característica a responsabilidade solidária entre o tomador (empregador real) e o intermediador de mão de obra (empregador aparente), pois, quando a subcontratação for irregular (baseada em atos ilegais com o objetivo de fraudar e prejudicar os direitos trabalhistas), o vínculo empregatício se forma com o tomador, não podendo premiar o infrator da norma em seu próprio proveito.

Conforme Cassar (2013), a responsabilidade decorre tanto da lei civil (arts. 186 c/c 927 c/c 942 do Código Civil) como da trabalhista (arts. 2º, 3º e 9º da CLT). Assim, mesmo nos casos de terceirização regular o tomador responde subsidiariamente.

Cassar (2013, p. 508) alerta que “nos casos de mais de um tomador de serviços, deverá haver limitação de responsabilidade pelo período e tempo que cada um tomou os serviços, não havendo responsabilidade solidária entre eles”.

Delgado (2014) afirma que a responsabilização é uniforme para qualquer contexto terceirizante. Para ele a responsabilidade é subsidiária, assim como contido na Súmula nº 331 do TST, inclusive no trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), mesmo nos casos de fraude no contrato de terceirização.

Desta forma, percebe-se que a ordem justrabalhista distingue a terceirização lícita da ilícita. As situações-tipo da terceirização lícita estão claramente definidas no texto da Súmula n. 331 do TST: situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário, expressas na Lei n. 6.019/74; atividades de vigilância, regidas pela Lei n. 7.102/83; atividades de conservação e limpeza; e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Esta última situação não está expressamente discriminada, pois ainda está em discussão no âmbito jurídico e carente de legislação (DELGADO, 2014).

Para Delgado (2014, p. 469), as atividades-meio seriam aquelas “meramente instrumentais, acessórias, circunstanciais ou periféricas à estrutura, à dinâmica e aos objetivos da entidade tomadora de serviços”.

Já as atividades-fim

Podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico (DELGADO, 2014, p. 468).

Neste contexto, nota-se que a terceirização que abarque situações diferentes das elencadas como lícitas são caracterizadas como terceirização ilícita, tendo implicações jurídicas. Entre os efeitos jurídicos suscitados pela ilicitude na contratação terceirizada está a caracterização de vínculo com o tomador de serviços.

Assim, caracterizado o vínculo, pela existência de pessoalidade e/ou subordinação com o tomador de serviços, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à categoria obreira, sendo devidas diferenças salariais em decorrência da contratação terceirizada ilícita (DELGADO, 2014).

Outro efeito jurídico da ilicitude na terceirização é a aplicação do princípio da isonomia. Conforme Delgado (2014), a terceirização, mesmo que lícita, provoca o debate acerca do tratamento isonômico aplicável ao terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela tomadora de serviços.

Dispõe o art. 7º, XXXII, da CF/88, sobre a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Desta forma, a jurisprudência tem assimilado este preceito de isonomia ou comunicação remuneratória como forma de mitigar o caráter antissocial da fórmula terceirizante (DELGADO, 2014).

Quando a correção da terceirização ilícita não pode ser feita pelo reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços, como nos casos de postos que exigem a realização de concursos públicos, a forma isonômica é o melhor remédio (DELGADO, 2014).

Conforme Delgado (2014), a jurisprudência não se decidiu, pacificamente, sobre a aplicação do princípio da isonomia na terceirização. “Mantém-se ainda a importante interpretação de que, desde que seja considerada lícita a terceirização – e não se tratando de trabalho temporário –, não seria aplicável o salário equitativo” (DELGADO, 2014, p. 471).

Outro ponto que deve ser levantado acerca da responsabilidade trabalhista na terceirização é aquele referente às verbas trabalhistas. Conforme Delgado (2014), a jurisprudência avançou bastante nesta questão. Conforme a Súmula n. 331 do TST, IV, “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços [...]”.

Não apenas situações de decretação de falência ou insolvência da empresa prestadora de serviços terceirizados autoriza a incidência responsabilizatória sobre o tomador de serviços, mas também a inadimplência quanto às obrigações trabalhistas. Todas as parcelas contratuais devidas pela empresa terceirizante ao trabalhador terceirizado são também de responsabilidade da entidade tomadora, de forma subsidiária (DELGADO, 2014)

Até mesmo quando se refere às terceirizações de atividades na Administração Pública direta e indireta, em que deve ser evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora (DELGADO, 2014).

A responsabilidade das empresas e entidades quanto às verbas trabalhistas é um dos instrumentos que asseguram a eficácia e a efetividade dos direitos sociais e trabalhistas (DELGADO, 2014).

2.4 A terceirização no contexto bancário

Conforme Busnello (2013, p. 25),

O avanço tecnológico e as políticas econômicas de corte neoliberal ampliaram o processo de reestruturação produtiva voltada para a obtenção da maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, tendo por meta a máxima redução dos custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos ampliados da instabilidade dos mercados.

O foco da organização empresarial passa a estar na economia de tempo e na gestão de estoques, o que abrange a produção do estritamente necessário, de acordo com a demanda do consumidor final ou do próprio mercado, através da sincronização da cadeia de produção e informatização dos controles. Assim, na produção flexível o trabalhador deve ter capacidade polivalente, pois, além de realizar diversas tarefas em sua jornada de trabalho, deve ter conhecimento especializado e amplo (BUSNELLO, 2013).

Conforme Busnello (2013, p. 33), com a reestruturação produtiva e organizacional há redução dos custos, que podem ser percebidos em pelo menos seis dimensões: (i) redução do nível de estoque; (ii) redução do espaço físico necessário às atividades; (iii) redução do nível de perdas na produção; (iv) aumento da utilização dos equipamentos; (v) aumento do rendimento do trabalho; e (vi) aumento do controle da produção pela empresa.

Desta forma, nota-se que o processo produtivo flexível exige a flexibilização dos direitos trabalhistas para que as empresas possam dispor da força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor.

De acordo com Busnello (2013, p. 34),

Por um lado, a ação das empresas foi direcionada para o Estado, do qual objetivaram obter uma desregulamentação das relações de trabalho. Por outro lado, pressionaram os sindicatos, com o intuito de criar novas condições de relacionamento direto entre capital e trabalho.

Diante desse contexto de reestruturação produtiva, cabe discutir como esta ocorreu no setor bancário, em razão deste setor ter sofrido grandes mudanças desde a Reforma Bancária em 1964, em que o volume de serviços prestados pelos bancos cresceu muito, em decorrência do crescimento econômico e da diversificação dos serviços prestados (MERLO; BARBARINI, 2002).

Segundo Larangeira (1997, p. 111),

O mercado interno de trabalho estruturava-se de forma fechada, orientando-se por um modelo rigidamente hierárquico, com mobilidade reduzida e utilizando como critério de promoção o tempo de serviço. Tais características alteraram-se em meados dos anos 70: diversificou-se a natureza dos produtos (interna e externamente à atividade bancária); os bancos passaram a operar em termos de bancos múltiplos e através de redes de agências [...]. Cresceu a concorrência, induzindo a transformações na organização do trabalho.

Com a implantação do Plano Real (1994), houve mudanças tanto no aspecto tecnológico e de infraestrutura, quanto de atendimento, produtos e serviços oferecidos. Transformações importantes também ocorreram na organização do trabalho, com dispensa de pessoal, novas formas de uso e gestão da força de trabalho e aumento das exigências de qualificação e de comprometimento dos trabalhadores (MERLO; BARBARINI, 2002).

Segundo Brandão (1999), com o advento dos computadores e, posteriormente, de novas tecnologias, como instrumentos centrais para execução do trabalho, estes passaram a exercer controle sobre o trabalho e meio de centralizar informações necessárias à tomada de decisão, trazendo, ao mesmo tempo, o aumento de produtividade do trabalhador e grandes modificações à organização do trabalho bancário. Gerou-se impacto nos níveis de emprego e de (des)qualificação do trabalhador.

Segundo Merlo e Barbarini (2002, p. 107),

Do bancário dos anos 60 que conhecia toda a amplitude do trabalho, passou-se ao trabalho fragmentado, rotineiro e com altas taxas de rotatividade dos anos 70-80 e início dos anos 90, em geral exercido por jovens sem expectativas de permanecer na atividade, o que contribuiu para a degradação do status da profissão.

Diante deste contexto, conforme Souza (1997), o processo de terceirização bancária no Brasil é o resultado de uma série de mudanças que vem sendo operacionalizadas desde a implementação do Plano Cruzado em 1986, advindo, a partir desse momento, um profundo ajuste estrutural balizado em três variáveis fundamentais: demissões em massa; automação do atendimento e da prestação de serviços; e terceirização.

Assim, a terceirização bancária se deu principalmente na compensação e microfilmagem de cheques e no atendimento ao público, diante da pretensão dos bancos de “enxugar suas estruturas operacionais e redesenhar seu perfil de negócios, elaborando novos produtos e serviços, segmentando mercados e clientela e, no limite, redesenhando as futuras tendências de sua atuação empresarial” (SOUZA, 1997, p. 73).

Os bancos acabaram por procurar formas de transferir para terceiros uma parte dos serviços prestados que impactavam no atendimento nas agências,

repassando estas atividades para agências lotéricas e agências dos correios, bem como, para estabelecimentos comerciais devidamente cadastrados para esse fim (SOUZA, 1997).

Conforme Basso (2008, p. 102),

O Banco Central, por sua vez, sensível à problemática da falta de capilaridade da rede bancária em cidades e distritos de baixa densidade demográfica e pouco poder aquisitivo, também editou norma autorizando a terceirização dos serviços bancários através dos chamados “correspondentes”, possibilitando ao cidadão residente nos mais longínquos rincões, o acesso a bens e facilidades, antes reservados apenas aos moradores das médias e grandes cidades. Pela normativa vigente os bancos comerciais podem contratar com pessoas jurídicas não especialmente criadas para tal fim, os serviços de correspondente bancário, ficando responsável perante clientes ou terceiros por quaisquer problemas surgidos com o prestador dos mesmos. Hoje temos padarias, mercados, açougues, farmácias, lotéricas, todos recebendo contas de luz, de IPTU, boletos bancários, etc.

Passa-se a terceirizar pontos de atendimento aos clientes, através das figuras do correspondente bancário e das promotoras de crédito, do *call center* (onde trabalham os operadores de telemarketing) e do internet banking ou terminais de autoatendimento, e também passa-se a contratar empresas terceirizadas na área de suporte às agências, aos centros administrativos e aos postos de atendimento, como serviços de impressão, telecomunicações, *help desk*, projeto e desenvolvimento de aplicativo, processamento de cartões, fábrica de softwares, backup site, infraestrutura de CPD (MTE/DIEESE, 2007).

Desta forma, percebe-se que os bancos vêm adotando a terceirização de algumas de suas atividades em busca de maior produtividade, lucratividade e redução de custos operacionais, que afeta as condições de trabalho nas instituições bancárias, precarizando as relações de trabalho, reduzindo direitos trabalhistas, desorganizando os trabalhadores e enfraquecendo o movimento sindical.

2.4.1 Correspondentes Bancários: breve análise de jurisprudências acerca da terceirização bancária

A contratação de correspondentes bancários no País está prevista na Resolução n. 3.954/2011 e n. 3.959/2011 do Banco Central do Brasil (BACEN),

visando a prestação de serviços, pelo contratado, de atividades de atendimento a clientes e usuários da instituição contratante.

Fica evidente no art. 2º da Resolução n. 3.954/2011 que a responsabilidade pelo atendimento prestado aos clientes e usuários por meio do contratado é do Banco tomador de serviços:

Art. 2º O correspondente atua por conta e sob as diretrizes da instituição contratante, que assume inteira responsabilidade pelo atendimento prestado aos clientes e usuários por meio do contratado, à qual cabe garantir a integridade, a confiabilidade, a segurança e o sigilo das transações realizadas por meio do contratado, bem como o cumprimento da legislação e da regulamentação relativa a essas transações.

Em seu art. 4º a citada Resolução evidencia a responsabilidade da tomadora de serviços na fiscalização da entidade contratada para disponibilizar o serviço de correspondente bancário:

Art. 4º A instituição contratante, para celebração ou renovação de contrato de correspondente, deve verificar a existência de fatos que, a seu critério, desabonem a entidade contratada ou seus administradores, estabelecendo medidas de caráter preventivo e corretivo a serem adotadas na hipótese de constatação, a qualquer tempo, desses fatos, abrangendo, inclusive, a suspensão do atendimento prestado ao público e o encerramento do contrato.

A Resolução n. 3.954/2011 elenca, taxativamente, quais são as atividades possíveis de serem executadas pelos correspondentes bancários:

Art. 8º O contrato de correspondente pode ter por objeto as seguintes atividades de atendimento, visando ao fornecimento de produtos e serviços de responsabilidade da instituição contratante a seus clientes e usuários:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante;

II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;

III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;

IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;

V - recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante;

VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante;

VII – Revogado.

VIII - recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante; e

IX - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 9º.

Parágrafo único. Pode ser incluída no contrato a prestação de serviços complementares de coleta de informações cadastrais e de documentação, bem como controle e processamento de dados.

Apesar das Resoluções do BACEN elencarem os limites das atividades dos trabalhadores que atuam em correspondentes bancários, há muitas ações trabalhistas com sentenças que consideram que a terceirização das atividades bancárias foram realizadas de forma irregular e ilícita, como no acórdão abaixo, do TST, que considerou que a realização de atividades constantes do interesse econômico do Banco (intermediação dos empréstimos por ele oferecidos, de modo a viabilizar a consecução de seus objetivos sociais e econômicos), por meio de empresas interpostas, desrespeitou a lei trabalhista (art. 9º, da CLT) e a jurisprudência consolidada (Súmula 333, do TST).

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO ANTES DA ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. INTERPOSIÇÃO ILEGAL DE MÃO-DE-OBRA. ATIVIDADES DO TRABALHADOR RELACIONADAS À ATIVIDADE-FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS. FRAUDE CONFIGURADA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 331, I, DO C. TST. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 333, DESTA CORTE SUPERIOR. DESPROVIMENTO DO APELO. Se o v. acórdão afirma que as atividades do trabalhador estavam relacionadas com a atividade-fim do tomador de serviços, o vínculo deve ser reconhecido diretamente com este, em consonância com o teor da Súmula 331, inciso I, do egrégio TST. Com efeito, o processo de terceirização, em apertada síntese, significa a transferência de determinadas atividades do empreendimento econômico para empresas especializadas que poderão desempenhá-las a um custo menor para a empresa contratante. A legislação brasileira consagrou a possibilidade de terceirização apenas dos serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83). A contratação de trabalhador temporário, por empresa interposta, também é tolerada, na forma e nos limites da Lei nº 6.019/74. A jurisprudência trabalhista, com o advento da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, passou a admitir a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (item III, da S. 331). Assim, o espaço concedido ao fenômeno da terceirização não é absoluto, restringindo-se, por construção jurisprudencial, tão somente à atividade-meio da empresa, isto é, por assim dizer, aquele serviço que não faz parte do processo necessário à realização do produto

final do empreendimento; o que não ocorre no caso em que a atividade-fim da tomadora de serviços foi terceirizada. Por atividade-fim, entenda-se ser aquela diz respeito ao desiderato social perseguido pela empresa e a que converge toda a sua estrutura econômica e organizacional. A fraude à lei trabalhista enseja a nulidade do contrato civil ou comercial, assim rotulado com o fim de fugir do cumprimento das obrigações trabalhistas. Reforço! Não se trata apenas de ILEGALIDADE pura e direta, mas também de FRAUDE À LEI! Os efeitos da decretação de fraude geram o consequente reconhecimento de vínculo diretamente com a verdadeira empregadora (no caso, o Banco). Não pode o Poder Judiciário desprezar os princípios norteadores do Direito do Trabalho. O Judiciário deve atuar como órgão calibrador de tensões sociais, solucionando conflitos de conteúdo social, político e jurídico, não podendo atuar como agente flexibilizador de direitos trabalhistas. O contrato existente entre as empresas trata de verdadeira intermediação de mão-de-obra, o que não se pode aceitar, pois afronta totalmente os princípios norteadores do nosso ordenamento jurídico, como seus princípios maiores: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Conclui-se, daí, que nosso ordenamento jurídico está voltado ao primado do trabalho, aos valores sociais, à garantia da dignidade do trabalho. Nada disso restará assegurado se, de forma objetiva, não for imputado responsabilidade a todos que de tal trabalho se valerem. Em consequência, ilícito o contrato entre as partes, sendo nulo de pleno direito, nos termos do art. 9º, da CLT. Portanto, está a decisão em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do egrégio TST. Precedentes desta Corte. Incidência do artigo 896, §4º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido.

Processo: AIRR - 545-33.2012.5.04.0028. Data de Julgamento: 17/06/2015, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 26/06/2015.

No mesmo sentido, o acórdão a seguir, do TST, também entende ser ilícita a terceirização das atividades bancárias através dos correspondentes bancários, na medida em que não se enquadram no que está previsto na Súmula n. 331 do TST.

RECURSO DE REVISTA. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM DO BANCO CONTRATANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. ENQUADRAMENTO DO RECLAMANTE COMO BANCÁRIO. 1. Conforme registrado no acórdão do Regional: a) há uma conversão de interesses para a exploração do negócio de serviços financeiros, o que deixa evidente que há uma relação de coordenação interempresarial entre os reclamados; b) as atividades executadas pelo reclamante eram típicas de um estabelecimento bancário: oferecimento aos clientes de produtos e serviços do Banco reclamado, tais como adesão a cartão de crédito e venda de produtos financeiros, seguros e empréstimos pessoais, recebimento de pagamentos de contas diversas, consultas ao SPC e SERASA; c) no estabelecimento onde o reclamante laborava, eram feitas abertura de contas-corrente, saques, empréstimos pessoais, captação de investimentos e poupança, fornecimento de cartão de crédito, entre outras atividades próprias de bancário.

2. A situação retratada não se enquadra em nenhuma das quatro hipóteses de terceirização lícita descritas na Súmula nº 331 do TST (serviços de vigilância, de conservação e limpeza e ligados à atividade-meio do tomador,

desde que não haja pessoalidade nem subordinação direta). Fica evidenciada a contratação fraudulenta, nos termos do art. 9º da CLT.

3. Assim, ao reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e o Banco reclamado, e deferir as parcelas atinentes à condição de bancário, o TRT decidiu em harmonia com a Súmula nº 331, I e III, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. MULTA DO ART. 477 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. A jurisprudência desta Corte, quanto à aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, tem se firmado no sentido de que somente não será devida quando o trabalhador der causa à mora no pagamento. No caso, não se constata culpa do empregado, pois o provimento jurisdicional que implica o reconhecimento do vínculo de emprego tem natureza jurídica declaratória, e não constitutiva, ou seja, reconhece a relação jurídica celetista que já havia desde o início da prestação de serviços, e, conseqüentemente, que as parcelas rescisórias já eram devidas na época da quitação. No caso, o reclamado incorreu em mora, ao não pagar as verbas no prazo, em decorrência da controvérsia quanto ao vínculo empregatício. Recurso de revista a que se nega provimento. HORA EXTRA. REFLEXOS NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS COM REFLEXOS EM OUTRAS PARCELAS. Nos termos da OJ nº 394 da SBDI-1 do TST, "a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem." Recurso de revista a que se dá provimento.

Processo: RR - 141500-12.2013.5.13.0002. Data de Julgamento: 30/06/2015, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 07/08/2015.

Cabe ressaltar que a jurisprudência por si só não é suficiente para generalizar a situação de ilicitude da contratação de correspondentes bancários.

A interpretação e aplicação do direito se faz de acordo com a análise do caso concreto e das provas e fatos apresentados, conforme se verifica no acórdão abaixo, do TST, em que a terceirização foi considerada lícita.

No inteiro teor da decisão, verifica-se que, com base nas afirmações do autor de que fazia vendas de cartões de crédito, seguro e crédito consignado, concluiu o Juízo que suas tarefas se limitavam ao encaminhamento de propostas, não passando de atividades típicas de correspondente bancário, passíveis de terceirização, sem possibilidade de declaração de vínculo de emprego com o tomador de serviços.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. TERCEIRIZAÇÃO. O Regional não reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e o segundo reclamado, concluindo ser lícita a terceirização de mão de obra. Desse modo, não há é possível concluir, a partir da argumentação tecida pelos recorrentes, que a decisão contraria os entendimentos sedimentados nas Súmulas nos 129 e 331 desta Corte Superior. Arestos inespecíficos, conforme a Súmula nº 296/TST. 2. HORAS

EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. NÃO APRESENTAÇÃO DOS CARTÕES DE PONTO. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA JORNADA DE TRABALHO ALEGADA NA PETIÇÃO INICIAL. O Tribunal Regional, instância soberana na análise do acervo probatório, à luz da Súmula nº 126/TST, concluiu que a jornada de trabalho do reclamante era passível de controle, uma vez que o trabalhador iniciava e encerrava sua jornada no estabelecimento empresarial. Ademais, o Regional consignou que a ficha de registro de empregados especificava os horários de trabalho do reclamante. Desta forma, em razão da possibilidade de controle da jornada de trabalho, inclusive com fixação dos horários do reclamante, cabia ao empregador a apresentação dos cartões de ponto, e não sendo apresentados tais documentos, presume-se verdadeira a jornada de trabalho alegada na inicial, consoante dispõe a Súmula nº 338, I, do TST. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333/TST como óbice ao conhecimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Processo: AIRR - 2087-88.2012.5.03.0004 Data de Julgamento: 19/08/2015, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

Assim, percebe-se que quando a terceirização é lícita a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária, como prevê a Súmula n. 331 do TST.

Mas, quando a terceirização é considerada ilícita há divergência quanto à responsabilidade do tomador, se subsidiária ou solidária. Outro ponto a ser observado é que, de acordo com a análise da jurisprudência do TST realizada, a terceirização ilícita, no caso dos correspondentes bancários, implica, muitas vezes, em vínculo empregatício com o tomador de serviços e aplicação das normas coletivas de sua categoria obreira.

Cabe salientar que, se o tomador de serviços for a Administração direta ou indireta, como é o caso dos bancos públicos, que exigem concurso público para admissão, há o enquadramento como bancário, que se dá apenas em relação às verbas trabalhistas devidas (legais e normativas), caracterizando-se o princípio da isonomia, conforme prevê a OJ n. 383 da SDI-1 do TST:

Orientação Jurisprudencial da SDI-1 n. 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974(mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Conforme Súmula n. 331, III, do TST, a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador não forma vínculo de emprego com o tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Através da análise das jurisprudências do TST, no caso dos correspondentes bancários, a maioria das decisões em que se verifica vínculo empregatício com o tomador de serviços trata-se de terceirização de serviços considerados como atividade-fim.

Por outro lado, há o entendimento que os terceirizados que atuam no Banco Postal, marca dos Correios que designa sua atuação como correspondente na prestação de serviços bancários básicos no país, não podem ter aplicadas a eles as normas coletivas da categoria bancária, pois o serviço predominante no Banco Postal é aquele vinculado aos Correios, conforme pode ser verificado no acórdão do TST abaixo:

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de apreciar a preliminar, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC, pois se constata a possibilidade de julgamento do mérito do recurso de forma favorável ao recorrente. Preliminar superada.

RECLAMANTE. EMPREGADO DE BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO SINDICAL. JORNADA DE SEIS HORAS DIÁRIAS E NORMAS COLETIVAS.

1 - Na Sessão de 3/6/2015, no julgamento do RR-10787-83.2013.5.14.0401, da minha lavra, a Sexta Turma decidiu adotar o entendimento de que no caso de empregado de banco postal haverá somente o direito à jornada de seis horas do bancário, com ressalvas dos demais componentes do Colegiado.

2 - Os empregados dos Correios que trabalham em banco postal têm direito à jornada normal de seis horas, na medida em que estão sujeitos ao mesmo desgaste físico e mental que levou o legislador a estabelecer a carga horária especial para os bancários, e o caso é de aplicação da norma federal que trata de saúde e segurança no trabalho - essa mesma razão já levou esta Corte Superior a reconhecer o direito à jornada normal de seis horas para os empregados das empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras (Súmula nº 55 do TST).

3 - Meu entendimento pessoal é de que os empregados de banco postal não têm direito aos benefícios previstos nas normas coletivas aplicáveis aos bancários, por vários motivos relevantes, entre eles: a) o enquadramento sindical dos empregados é definido pela atividade preponderante do empregador (arts. 511, 570 e 581 da CLT), com exceção das categorias diferenciadas (art. 511 da CLT); b) há jurisprudência desde longa data no TST, definindo que a atividade preponderante do empregador é que determina o enquadramento sindical do empregado, reafirmada nos precedentes que deram ensejo à edição da OJ nº 419 da SBDI-1 do TST; c)

permanece intacta a atividade preponderante da ECT, a qual detém o monopólio legal da execução do sistema de envio e entrega de correspondências e encomendas, sendo o banco postal apenas uma de suas atividades acessórias; d) não há como se obrigar a ECT a cumprir as normas coletivas dos bancários, resultantes de negociações nas quais não foi representada, como sinalizam, por exemplo, os precedentes a Súmula nº 374 do TST; e) se não bastasse, estamos diante de uma categoria profissional, a dos empregados da ECT, que tem combativa representação sindical e consideráveis direitos previstos em normas coletivas próprias, de maneira que não será inusitado se a determinação de aplicação dos ajustes coletivos dos bancários em vez das normas coletivas dos empregados dos Correios vier a implicar eventual prejuízo, ressaltando-se que não temos elementos seguros que demonstrem o contrário, nesse particular. Precedentes.

4 - Recurso de revista a que se dá provimento parcial.

Processo: RR - 670-32.2012.5.20.0003 Data de Julgamento: 24/06/2015, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015.

Assim, à exceção dos correspondentes bancários que atuam no Banco Postal, há o entendimento de que na terceirização ilícita deve haver a responsabilidade subsidiária ou solidária do tomador com relação ao pagamento das verbas trabalhistas e à aplicação das normas coletivas da categoria bancária, inclusive quando há a rescisão do contrato de trabalho.

No caso de não comprovado o rompimento do contrato de trabalho, o princípio das presunções favoráveis lança ao empregador (e, conseqüentemente, ao tomador de serviços) o ônus da prova de ruptura do vínculo empregatício (DELGADO, 2014).

Conforme Súmula 212 do TST, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Da mesma forma, quando comprovadamente rescindido o contrato de trabalho, este princípio é aplicado, presumindo-se o rompimento da maneira mais favorável ao trabalhador.

O princípio da norma mais favorável permite a interpretação e criação de normas que cumpram a finalidade social do Direito do Trabalho. Diante de diferentes possibilidades interpretativas consistentes da regra jurídica ou de diplomas jurídicos conflitantes, o operador jurídico deve escolher aquela que melhor se enquadre nos objetivos gerais do ramo justralhista. No contexto da rescisão contratual, o princípio da norma mais favorável age no sentido da duração do contrato de

trabalho, prevalecendo o contrato por tempo indeterminado em contraponto ao contrato a termo, e de respaldar o conjunto de presunções favoráveis ao trabalhador (DELGADO, 2014).

Conforme Cassar (2013, p.45),

Os arts. 5º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelecem direitos mínimos aos trabalhadores, que devem ser preservados. Neles reúnem-se as disposições basilares sobre Direito do Trabalho, que são parâmetros iniciais na aplicação deste Direito. Os direitos mínimos são irrenunciáveis e são preservadores da dignidade humana.

Neste sentido, nota-se como os princípios constitucionais e especiais aplicados ao Direito do Trabalho e os direitos humanos fundamentais permeiam a interpretação, integração e aplicação do direito, levando-se em consideração o caso concreto.

A terceirização bancária é um processo irreversível e com poucas regras existentes. O que se torna nítido na análise da temática é que os direitos mínimos previstos na Constituição e o princípio da dignidade da pessoa humana devem ser preservados.

A terceirização cria relações e condições de trabalho diferentes em um mesmo ambiente. A fim de que não torne suas relações jurídicas inseguras e não precarize ainda mais as relações de trabalho, fica claro que a terceirização bancária deve ser discutida e regulamentada.

3 TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA E REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Diante da discussão acerca da terceirização bancária, através do estudo do contexto social, econômico e histórico, da doutrina, das normas jurídicas e legislativas e da jurisprudência sobre o tema, verifica-se a especificidade da terceirização por meio de correspondentes bancários, tanto na natureza do trabalho quanto nos princípios que perpassam a matéria.

Outro ponto crucial nesta discussão é a temática da representação sindical desses trabalhadores terceirizados, trazendo à luz questões como a organização coletiva dos trabalhadores, o enquadramento na categoria profissional e a negociação coletiva.

Como nos demais processos de flexibilização trabalhista, a reestruturação produtiva no setor bancário gerou a repartição do processo produtivo em diversos núcleos pequenos, separando fisicamente e conceitualmente os trabalhadores de uma classe profissional, trazendo uma outra visão da categoria, em que trabalhadores sob a mesma representação sindical possuem tão diferentes condições de trabalho (COUTINHO, 2011).

A automação trouxe consigo o trabalho de equipe e terceirizado, gerando a desintegração de trabalhadores e o esfacelamento da organização sindical. A terceirização agrava esse quadro, pois há um rompimento do vínculo laboral com a empresa-matriz e as tensões sociais existentes ficam sob a responsabilidade da empresa intermediária.

Com a terceirização, o que se vê é a indiferença às reivindicações trabalhistas, rebaixamento salarial dos empregados de empresas terceirizadas e prejuízo à organização coletiva dos trabalhadores (COUTINHO, 2011).

A terceirização enfraquece a organização coletiva dos trabalhadores, acabando por minar a organização sindical. Assim, o presente trabalho pretende verificar em que medida isso acontece, como as entidades sindicais dos bancários estão engajadas na discussão sobre a terceirização e quanto interferem no processo de terceirização bancária, que só se expande.

A terceirização, que está carente de regulamentação específica, vem crescendo no Brasil e está no centro de uma polêmica devido ao PL 4.330/2004

(PLC 30/2015), que prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade de uma empresa (atividades-meio ou atividades-fim).

Neste contexto, a representação e a organização sindical dos terceirizados têm um papel fundamental na garantia e expansão de direitos trabalhistas, pois interferem na forma e força da negociação coletiva e na luta pelos direitos individuais e coletivos do trabalho.

A presente pesquisa busca discutir e analisar a terceirização no setor bancário, com foco nos bancos públicos brasileiros, tendo em vista o papel dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados.

Os bancos vêm adotando a terceirização, o que afeta as condições de trabalho nas instituições bancárias. A terceirização da atividade de intermediação financeira não é permitida nas instituições bancárias, mas algumas atividades executadas pelos bancos são terceirizadas, como: a terceirização dos pontos de atendimento aos clientes (correspondente bancário e promotoras de crédito, call center/telemarketing e internet banking ou terminais de autoatendimento) e a terceirização na área de suporte às agências, centros administrativos e postos de atendimento.

Na medida em que os terceirizados são representados pelo sindicato do grupo profissional da atividade em que estão contratados, levanta-se a possibilidade de pleitearem benefícios, direitos e condições ao menos similares aos empregados diretos da empresa (no caso da terceirização da atividade-fim) e/ou do ramo econômico para o qual trabalham.

3.1 O papel dos sindicatos na garantia dos direitos trabalhistas

O movimento sindical no Brasil se desenvolveu diante de um cenário peculiar: (i) nosso modelo de colonização e consequente modelo de exploração das atividades econômicas retardaram a implementação das relações de trabalho (era vigente o trabalho escravo no Brasil; na Europa as corporações de ofício se espalhavam); (ii) com o advento do capitalismo no mundo, ou seja, do trabalho nas indústrias, da concentração urbana e da diversidade de ramos profissionais, surge também a ânsia por melhores condições de trabalho; mas, no Brasil a expansão do

direito do trabalho não se dá essencialmente pela reivindicação dos trabalhadores, mas sim diante da regulação do Estado, que passa a ter um papel central na implementação de direitos trabalhistas, inclusive na regulamentação da organização sindical dos trabalhadores; (iii) a CLT surge nos anos 40, criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, unificando toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e regulamentando as relações individuais e coletivas do trabalho, principalmente do trabalho urbano, num país predominantemente agrário (AROUCA, 2013; DELGADO, 2014).

As principais bases do modelo sindical brasileiro surgem no Governo de Vargas, em que se intensificou a intervenção estatal na regulamentação das condições de trabalho.

Nesse período o sindicato era assistido, protegido e controlado pelo Estado. Neste contexto, em 1943 surge a primeira versão da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com um papel ainda restrito do sindicato, dispondo desde o enquadramento sindical até a intervenção do Estado no processo de eleição e redação dos estatutos dos sindicatos (SARCEDO, 2011; AROUCA, 2013).

Com o fim da ditadura e elaboração da Constituinte, surge um novo sindicalismo, que trouxe à luz temas como negociação coletiva, proteção do direito à sindicalização e liberdade sindical, previstos em Convenções da OIT de 1948 e 1949 (SARCEDO, 2011).

Com o novo sindicalismo são formadas as centrais sindicais, que, mesmo sem previsão na estrutura jurídica sindical brasileira, que contempla os sindicatos, as federações e as confederações, estabeleceram-se acima do sistema confederativo, organizadas como associações civis de caráter interprofissional. Seu objetivo era ditar o posicionamento político dos sindicatos a elas vinculados, mesmo sem o poder de firmar instrumentos coletivos (SARCEDO, 2011).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve avanços com relação à autonomia dos sindicatos. A Constituição proclama, no art. 8º, inciso I, que é vedada ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, consagrando o princípio da autonomia dos sindicatos e sua desvinculação de qualquer poder ou entidade (AROUCA, 2013). Por outro lado, no inciso II do mesmo artigo, manteve expressamente a unicidade sindical já regulada pela CLT:

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Desta forma, percebe-se que a CF/88 abarcou duas ideias antagônicas: liberdade de organização sindical e unicidade sindical. Isto acabou gerando uma proliferação de sindicatos e numerosas disputas por direito de representação.

Segundo Sarcedo (2011), estaria ocorrendo um fenômeno de pluralização dentro da unicidade, com a formação de sindicatos cada vez mais específicos ou em bases territoriais menores, também influenciados pelas receitas garantidas em decorrência de contribuições compulsórias.

Para Arouca (2013), o modelo tradicional de sindicato é fruto do sistema capitalista e a liberdade sindical é proporcional à liberdade política no país. A atuação sindical não é apenas trabalhista, mas político-social. O papel do sindicato está diretamente ligado ao momento político, que influencia sua atuação, limitando-a ou ampliando-a, ao mesmo tempo que interfere na coexistência de diferentes tipos de representação, nas figuras das centrais sindicais, confederações sindicais e unidades sindicais, cada uma com ideologia e atuação própria.

O modelo sindical brasileiro contempla os sindicatos, as federações e as confederações. Conforme art. 533 da CLT, as federações e confederações são associações sindicais de grau superior. Os sindicatos têm função regulamentadora, arrecadadora, assistencial e representativa. E, de acordo com alguns autores, os sindicatos exercem, até mesmo, uma função política. Conforme art. 513 da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

No exercício da **função representativa**, os sindicatos defendem interesses coletivos e individuais perante o Estado, particulares, órgãos privados e

entes sindicais, em processos judiciais e em atividades administrativas (SANTOS, 2014).

Sua **atividade regulamentadora** consiste na criação de normas e condições de trabalho, por meio das convenções e acordos coletivos, que tem aplicação aos contratos firmados entre empregados e empregadores representados pelas partes convenientes (SANTOS, 2014).

Quando do exercício de sua **função arrecadadora**, os sindicatos impõem contribuições aos seus sócios e a toda a categoria, para obtenção de recursos para custeio de suas despesas e financiamento de suas atividades (SANTOS, 2014).

As receitas provenientes das contribuições sindicais voluntárias e obrigatórias auxiliam na **função assistencial** do sindicato, que é reconhecida pela ordem jurídica, consistindo na prestação de serviços a seus associados ou também extensivo aos membros da categoria. Serviços educacionais, médicos, jurídicos, entre outros, podem ser oferecidos (DELGADO, 2014).

Conforme Santos (2014), o exercício de **atividade política** pelo sindicato é controvertido. Conforme art. 521, “d”, da CLT, é condição para o funcionamento do Sindicato “proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário”. Mas, como destaca Arouca (2013), a atuação do sindicato não é simplesmente trabalhista, mas político-social. Há interesses coletivos que assumem relevância diante da ação política dos sindicatos, como a luta contra o desemprego e a inflação. O sindicato deve ser politizado, mas não partidarizado.

Dentre as funções do sindicato, a de maior relevância é a função de representação. A CF/88 deu ao Sindicato poder de representação coletiva, para defender os direitos individuais e coletivos das categorias econômicas e profissionais, inclusive em questões administrativas e judiciais.

Importante perceber que o sindicato, embora se fale em crise sindical, é primordial para manutenção e expansão de direitos trabalhistas (AROUCA, 2013).

Conforme Arouca (2013, p. 160),

A defesa de direitos individuais constitui a atuação primária do sindicato. Defesa direta junto ao empregador, principalmente [...] São direitos de toda e qualquer espécie, de cidadania, civis, de consumo. Em qualquer esfera e instância, na Justiça do Trabalho, Comum ou Federal.

Em muitas vezes a defesa exige a assistência de advogado. E não se configura apenas no âmbito judicial, mas também administrativo. A atuação sindical também se dá na defesa coletiva de direitos individuais, na chamada ação de cumprimento, nascida com a Lei n. 2.275/1954, e nas ações coletivas sindicais, em que o sindicato atua como substituto processual dos trabalhadores representados.

E, por fim, a atuação sindical também se configura na defesa de interesses coletivos, na negociação coletiva e no dissídio coletivo. “Os interesses coletivos são determinados pela assembleia geral que se constitui na instância maior da associação sindical” (AROUCA, 2013, p. 188).

Percebe-se, diante do exposto, o papel da representação sindical na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, embora a doutrina e a jurisprudência entendam que esta atuação se limitaria à categoria representada. O sindicato deve atuar na garantia dos direitos individuais, na defesa coletiva de direitos individuais e na defesa de direitos coletivos (SANTOS, 2014).

Para Santos (2014), os sindicatos também teriam legitimidade para defesa processual dos interesses transindividuais (direitos difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos).

Embora haja o entendimento de que os sindicatos devem tutelar somente os interesses da categoria sobre a qual foram constituídos, com base no art. 8º, III, da CF/88, e art. 513, “a”, da CLT, esta limitação não encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro e está obsoleta diante da dinâmica social e das relações de trabalho, das novas formas de organização da produção e engenharia empresarial, das novas conformações das relações de trabalho, das atividades profissionais e da heterogeneidade da classe trabalhadora (SANTOS, 2014).

Estes “fatores exigem novas posturas das entidades sindicais, inclusive como fator de sua própria subsistência como representantes dos interesses dos trabalhadores” (SANTOS, 2014, p. 210).

Conforme relato de Miguel Pereira, dirigente sindical da Contraf, quando as empresas terceirizam, acabam escolhendo o sindicato que querem enquadrar os terceirizados, que irão representar e negociar por esses terceirizados.

Atualmente o Ministério do Trabalho tenta atualizar a chamada tabela de categorias. O art. 511 da CLT define o enquadramento diante das categorias econômicas e profissionais:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Para Miguel Pereira, estes parâmetros de enquadramento sindical estão em descompasso com a realidade do mundo do trabalho, com as novas relações de trabalho, com as mudanças decorrentes da reestruturação produtiva. As leis e definições continuam as mesmas, embora diante de um novo contexto social, cultural, econômico e trabalhista.

Diante da crise do Estado de Bem-Estar Social e de mudanças econômicas, sociais, políticas e tecnológicas, as entidades sindicais devem expandir sua “atuação para diversos bens e sujeitos de direitos, cuja condição não necessariamente corresponde a interesses intrínsecos à categoria representada” (SANTOS, 2014, p. 210).

Justamente pela noção de categoria, muitas necessidades sociais dos trabalhadores não tem o amparo dos sindicatos quando não são vinculadas às categorias por eles representadas. Um dos pontos a serem discutidos sobre esta nova dimensão da atuação sindical é o foco no trabalho formal subordinado, cada vez mais raro (SANTOS, 2014).

Os sindicatos devem salvaguardar o valor do trabalho humano em toda sua plenitude, zelando por sua dignidade e significação social à figura do trabalhador, empregado ou não. A tutela do trabalho invoca a luta contra a

exploração, contra as fraudes nas relações de trabalho e contra as terceirizações ilícitas (SANTOS, 2014).

Para Santos (2014), a compartimentalização fechada dos sindicatos em categorias previamente fixadas pelo Estado tornou-se insustentável diante de diversos fatores econômicos, sociais e culturais que vêm transformando as relações de trabalho e a própria classe trabalhadora. Importante perceber que os sindicatos são, embora se fale em crise sindical, primordiais para manutenção e expansão de direitos trabalhistas.

Arouca (2013) defende que o sindicato deve ter autonomia e autocontrole, sendo custeados pela classe trabalhadora que representa, sem precisar da tutela do Estado, garantindo o poder de representação coletiva, para defender os direitos individuais e coletivos das categorias econômicas e profissionais dados pela CF/88.

3.1.1 Os sindicatos dos bancários na discussão do PL 4.330/04 e do PLC 30/2015

A terceirização, que está carente de regulamentação específica, vem crescendo e está no centro de uma polêmica, devido ao PL 4.330/2004 e ao PLC 30/2015, que preveem a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade de uma empresa (atividades-meio ou fim).

O PL 4.330/2004 previa em seu art. 4º, § 2º, que o contrato de prestação de serviços podia versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante, ou seja, possibilitando a terceirização não apenas da atividades-meio, mas também da atividade-fim de uma empresa. Além da abertura do leque de atividades que poderão ser terceirizadas, o projeto de lei propõe alguns pontos que poderão ser considerados benéficos ou precarizantes.

A representação sindical dos terceirizados foi um ponto polêmico no PL 4.330/2004, pois não houve um consenso sobre a forma de organização sindical nesse novo contexto de terceirização da atividade-fim. As centrais sindicais discutiram o tema da terceirização por meio do debate da legislação e da negociação (com empresários, Governo e Câmara), inclusive sobre novas formas de organização sindical, como a organização de terceirizados em sindicato próprio ou

em comissão de trabalhadores por empresa composta por trabalhadores da empresa contratante e trabalhadores terceirizados (CONCEIÇÃO; LIMA, 2009).

Segundo Conceição e Lima (2009), a CUT (Central Única dos Trabalhadores) propôs um conjunto de ações sindicais de enfrentamento em relação à terceirização, definindo as seguintes “diretrizes de consenso”, juntamente com demais Centrais Sindicais, sobre a legislação acerca do tema: (i) direito à informação prévia; (ii) proibição da terceirização na atividade-fim; (iii) responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas; (iv) igualdade de direitos e de condições de trabalho; (v) penalização das empresas infratoras. A proposta também traz que para a atividade-fim a terceirização somente poderia ocorrer após definição em convenção e/ou acordo coletivo.

Para Conceição e Lima (2009), a terceirização é um processo de fato irreversível e deve equilibrar fatores como especialização, qualificação e ganhos de escala, sem que haja rebaixamento de salários, incremento de jornadas e piora nas condições de trabalho, como acontece atualmente. Percebe-se que a ausência de regulamentação sobre a terceirização é ruim tanto para o trabalhador terceirizado quanto para o empresário. Uma regulamentação que concilie a relação capital-trabalho deve sintetizar princípios negociados, sem deixar de lado a qualidade das relações de trabalho.

Conceição e Lima (2009) trazem o exemplo da terceirização no setor financeiro:

Os trabalhadores diretamente contratados pelos bancos e que fazem parte da categoria dos 'bancários' estão regidos por um acordo coletivo nacional [Convenção Coletiva] relativo às relações de trabalho nos bancos. Todavia, os trabalhadores terceirizados que prestam serviços aos bancos são enquadrados em sindicatos mais frágeis e regidos por outros acordos, via de regra, com pisos salariais, jornadas, benefícios, etc muito inferiores aos dos bancários.

Assim, nota-se que a organização sindical dos terceirizados tem um papel fundamental na conquista de direitos trabalhistas, pois interfere na forma e força da negociação coletiva. O art. 15 do PL 4.330/2004, que se refere ao recolhimento da contribuição sindical, segundo a atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante, deve ser elencado como benéfico, pois no caso dos terceirizados serem representados pelo sindicato do grupo econômico para o qual estão contratados ou

se puderem participar da comissão de negociação coletiva da empresa contratante, poderão pleitear benefícios, direitos e condições, ao menos, similares aos empregados diretos da empresa e/ou do ramo econômico para o qual trabalham.

O PL 4.330/2004 foi aprovado em votação na Câmara dos Deputados, tramitando agora no Senado Federal, com alterações significativas, como PLC 30 de 28/04/2015. O texto inicial do projeto de lei do Deputado Sandro Mabel teve mudanças importantes, que contemplam algumas das reivindicações do movimento sindical, a exemplo da responsabilidade solidária, comunicação prévia ao sindicato sobre contratos de prestação de serviços terceirizados, limitação de subcontratação, condições acerca da representação sindical dos terceirizados, benefícios básicos aos terceirizados similares àqueles disponíveis aos empregados diretos do tomador de serviços, penalidades aos infratores do disposto no PLC 30/2015.

Abaixo elenca-se alguns pontos do PLC 30/2015 considerados relevantes a este estudo, na medida que reforçam entendimentos já presentes no PL 4.330/2004, mas também trazem novos aspectos à discussão sobre a terceirização:

- a) De acordo com o art. 4º do PLC 30/2015, é lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT e se a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- b) O PLC 30/2015 dispõe que sua regulamentação dos contratos de terceirização e das relações de trabalho deles decorrentes aplica-se às empresas privadas, não se aplicando aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Não há menção sobre o projeto de lei se aplicar à administração pública indireta, como nos casos das empresas públicas e sociedades de economia mista, a exemplo do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal. Há apenas citações durante o texto do PLC sobre a aplicação da Lei à administração pública indireta. Ou seja, o PLC, apesar de ser de certa forma omissivo,

gera o entendimento de que a terceirização da atividade-fim na administração pública indireta será permitida;

c) O PLC delimita no art. 3º, § 2º, que a terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original. Além disso, a subcontratação, que deve ser excepcionalidade, deve ser informada ao sindicato dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.

d) O sindicato deve ser informado sobre o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados. E, conforme art. 8º, quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da CLT;

e) Conforme art. 12, são asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições relativas a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço;

f) Dispõe o art. 15 que a responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei. Ou seja, com relação ao pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário; concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional; concessão do vale-transporte, quando for devido; depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização; recolhimento de obrigações

previdenciárias. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias;

g) Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, a contratante informará a suspensão dos pagamentos à contratada e efetuará diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS devidos aos trabalhadores terceirizados. O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das referidas verbas. Salienta-se que os pagamentos previstos não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.

Segundo o dirigente sindical da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf), Miguel Pereira, os efeitos de uma possível aprovação do PLC 30/2015 para os trabalhadores seriam drásticos. Para os bancários, especificamente, que é uma categoria do ramo de serviços, pode significar o fim da organização da categoria.

Considerando-se que o art. 8º do PLC 30/2015 vincula a representação sindical dos terceirizados à categoria econômica da empresa contratada e que o art. 577 da CLT fixa o plano básico do enquadramento sindical, o sindicato dos bancários poderia apenas representar os empregados em estabelecimentos bancários, em empresas de seguros privados e capitalização, de agentes autônomos de seguros privados e de crédito e de agentes autônomos de seguros e de crédito. A terceirização bancária abrange diversas atividades e ocorre em estabelecimentos diversos, além dos indicados no art. 577 da CLT.

Assim, diante dos aspectos levantados, infere-se que, da forma como proposto, este projeto de lei pode levar à maior precarização do trabalho e redução dos direitos trabalhistas, além de enfraquecer a organização sindical, através do esvaziamento da categoria profissional.

O PLC manterá as condições de trabalho e de remuneração dos terceirizados em padrões inferiores aos empregados diretos das tomadoras de serviços, mas agora abrangendo uma gama maior de atividades das empresas, na medida em que autoriza a terceirização da atividade-fim, além de esfacelar a organização coletiva dos trabalhadores.

Essa precarização do trabalho e redução de direitos trabalhistas ocorrem, de acordo com Miguel Pereira, porque o projeto de lei prevê que qualquer empresa pode atuar sem qualquer funcionário contratado diretamente por ela.

Pode se terceirizar tudo, através de PJ's (empresas de uma pessoa só), cooperativas de trabalho, etc. Todos os serviços podem ser repassados a terceiros. Para ele, isso já ocorre de certa forma com os correspondentes bancários, cujas Resoluções n. 3.954 e n. 3.959 do BACEN já assim autorizam a terceirização de serviços bancários. Inclusive há bancos atuando na forma de correspondente de outros bancos, tendo poucos funcionários contratados diretamente e vários pontos de atendimento no país.

Para Miguel Pereira, o conceito geral do PLC 30/2015 é o da especialização, único critério para autorizar a terceirização total. Mas o próprio projeto de lei põe em questão esse critério ao admitir a possibilidade de subcontratações infinitas pelas empresas, ou seja, quarteirizações, quinteirizações, e também ao estabelecer que quem define a especialização do contratante é o próprio contratante. Para Miguel Pereira, no PLC 30/2015 a única exceção à questão da especialização são os correspondentes bancários.

Conforme o secretário de organização da Contraf, os sindicatos da CUT, particularmente, defendem que a terceirização deve ser restrita a atividades-meio, desde que de fato especializadas e não ligadas a atividades permanentes das empresas, e que esses trabalhadores terceirizados continuem a ser organizados e representados pelos sindicatos das categorias principais, preponderantes. Devem ser garantidos, no mínimo, os mesmos direitos salariais, benefícios e tratamento entre os terceirizados e os contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços. E que a responsabilidade entre as empresas tomadoras e intermediárias seja a solidária e não a subsidiária, como ocorre hoje. Para o dirigente sindical a terceirização é a precarização legalizada, devendo ser combatida.

Portanto, Miguel Pereira afirma que o papel do sindicato dos bancários, como o de todo sindicato combativo, comprometido com defesa dos direitos trabalhistas e com o avanço nas condições de vida e laborais da classe trabalhadora, deve ser de mobilizar e combater a tentativa de aprovação do PLC 30/2015 e de toda tentativa de regulamentar a precarização do trabalho no Brasil.

Para o dirigente sindical, esse tipo de projeto de lei faz com que o trabalho e o trabalhador sejam tratados apenas como mera mercadoria, que possa ser vendida ou comprada pelo menor preço. Isso é um absurdo, já que a Constituição Federal assegura o trabalho no Brasil como um dos pilares da sociedade, garantindo seu valor social, equiparando-o à livre iniciativa empresarial. Ou seja, a relação capital-trabalho deve ser estabelecida de forma equitativa.

3.2 Representação sindical e a terceirização bancária: limites e desafios

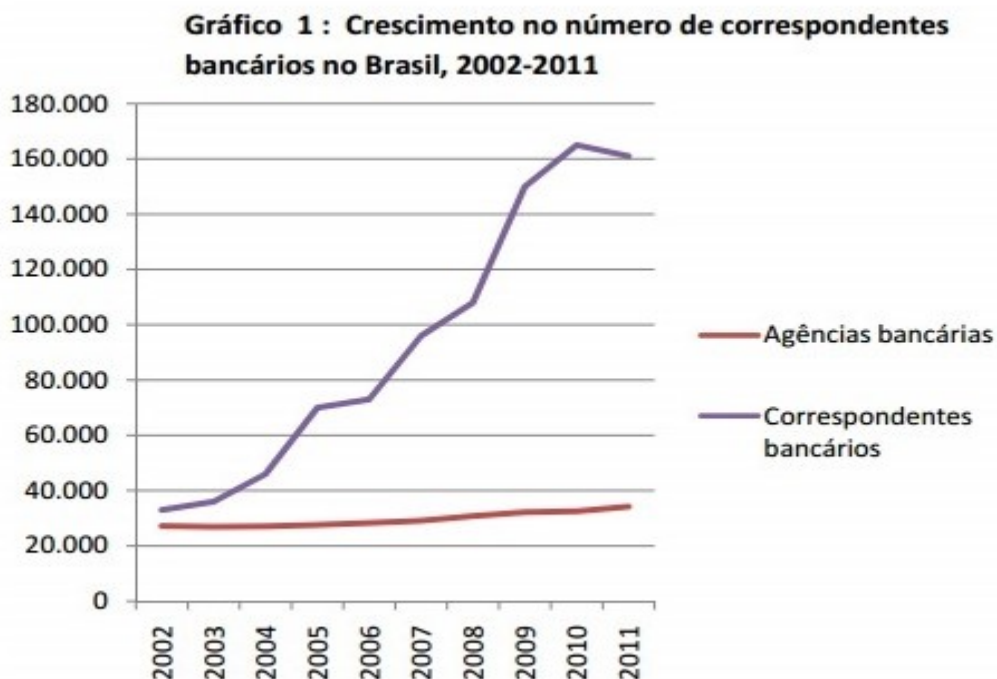
Fica claro, diante dos pontos abordados ao longo deste estudo, que a terceirização bancária possui algumas peculiaridades, tanto pela abrangência territorial de suas atividades e, conseqüentemente força da sua categoria profissional, quanto por possuir normatização do Banco Central sobre a terceirização por meio dos correspondentes bancários.

De acordo com Miguel Pereira, considerando o alto nível de terceirizações irregulares no setor bancário, tendo em vista que os correspondentes bancários realizam tarefas e atividades cujo conteúdo é financeiro, utiliza-se o princípio da primazia da realidade, ou seja, vale o que ocorrer na prática, independente do contrato e do tipo de relação profissional.

Nada disso importa se o trabalhador comprovar que o conteúdo de suas tarefas é bancário. Será enquadrado como bancário. Por isso que o sindicato tem várias táticas para buscar garantir essa representação, como: demonstrar a ilegalidade da terceirização; diálogo com os terceirizados; diálogo com os sindicatos que representam esses terceirizados; denúncia ao MPT, que promove as ações de reenquadramento sindical; articulação de ações no legislativo para definir o enquadramento sindical bancário; entre outras medidas.

Para Miguel Pereira, com o novo modelo organizacional dos bancos, os correspondentes bancários caem como uma luva, na medida em que geram segmentação e segregação social, passando a existir um Banco para ricos e um Banco para pobres. Afirma que os correspondentes têm sido ineficientes na bancarização efetiva da população. Tornaram-se, na verdade, canais baratos e precarizados para prestação de alguns serviços bancários.

Conforme o gráfico abaixo, percebe-se que nos últimos anos o número de correspondentes bancários tem crescido bem acima do número de agências.



Fonte: Febraban 2012. Disponível na Pesquisa nacional sobre o uso dos correspondentes bancários e inclusão financeira no Brasil, da Caitlin Sanford, Bankable Frontier Associates, apresentada no V Fórum Banco Central sobre Inclusão Financeira. 2013.

Para Miguel Pereira, os correspondentes bancários são apenas um capítulo no trágico processo de organização e divisão do trabalho chamado de terceirização. Inicialmente os correspondentes bancários atuavam somente em praças distantes, onde não havia a presença de bancos, e prestavam alguns poucos serviços bancários. Com a reestruturação produtiva e reorganização do capital financeiro, os bancos adotaram novo modelo de funcionamento, segmentando sua clientela, transformando as tradicionais agências em espaços de negócios e utilizando os correspondentes para ‘empurrar’ os clientes e usuários de menor renda para fora dos espaços tradicionais de relacionamento, que eram as agências.

Tendo por base a CLT e o Enunciado n. 331 do TST, Miguel afirma que, infelizmente, a modalidade de terceirização que os bancos mais praticam é a intermediação ilegal de mão de obra. Conforme o dirigente sindical, se for levado ao pé da letra o que estabelece a Súmula n. 331, muito pouco dos serviços bancários poderia ser terceirizado, ficando praticamente restritos aos serviços de limpeza, asseio e conservação e vigilância bancária. E continua. Mesmo quando a

terceirização puder ser possível, se existir a configuração da relação de emprego, ela também se torna ilegal. Ou seja, se houver pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, está configurada a relação de emprego direto com a empresa contratante dos serviços e não com a terceirizada.

Então, o dirigente sindical entende que, apesar dos bancos defenderem a tese da regulamentação da terceirização com o argumento de necessitarem de segurança jurídica, isso não passa de uma falácia. Sabem que estão na ilegalidade, isso gera grandes passivos trabalhistas e o que querem de fato é alterar a lei para flexibilizar direitos e poder precarizar na forma da nova lei (PLC 30/2015), o que hoje é proibido.

Para Miguel, o grande problema da terceirização bancária é que esta prática ocorre, na maioria dos casos, de maneira ilegal. Informa que, para demonstrar a ilegalidade da contratação terceirizada é preciso ações judiciais, cujos trâmites demoram décadas na Justiça do Trabalho, levando-se àquela máxima de que o "crime compensa". Afirma que os bancos só interferem nas relações trabalhistas dos terceirizados por decisões judiciais e, como não existe uma lei específica, o sindicato e o trabalhador precisam constituir provas das ilicitudes na terceirização.

Para Miguel, com a terceirização os bancos buscam reduzir custos e, de quebra, acabam por enfraquecer a ação sindical, uma vez que pulverizam a categoria em uma série de setores separados por diversos espaços físicos, com enquadramento sindical díspares. Assim, afirma que não apenas os terceirizados perdem, mas todos os trabalhadores, pois a medida que se enfraquece as categorias principais, no caso os bancários, obviamente os sindicatos perdem força na organização sindical, na mobilização desses trabalhadores e, por conseguinte, na mesa de negociação.

Conforme Nota Técnica n. 112 do DIEESE, a terceirização é um dos principais instrumentos de precarização das relações do trabalho no Brasil. A Nota Técnica (DIEESE, 2012, p. 2) informa que

A terceirização, no Brasil, tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas. No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista; como relação de

emprego triangular, utilizando-se de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoas jurídicas, autônomos, trabalho de estagiários; e como expressão da informalidade (Krein, 2007).

Esta Nota Técnica foi elaborada com base na discussão acerca da terceirização realizada em audiência pública no Tribunal Superior do Trabalho, tendo como participantes sindicalistas, parlamentares, empresários e professores universitários. A Nota Técnica n. 112 apresenta os resultados das negociações coletivas de trabalho entre 2005 e 2009, registrados pelo Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE, sobre a questão.

Segundo o DIEESE (2012), a Nota Técnica informa haver diferenças da terceirização no setor público e no privado, pois são distintas as formas de contratação e de transferência da produção e essas diferenças trazem inúmeros desafios para a negociação coletiva. No Brasil a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos. Há limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais e, com a terceirização, isso representa um sério problema para os trabalhadores. Diante disso, tem sido tema presente nas negociações coletivas de trabalho nos últimos anos.

De acordo como levantamento do DIEESE, é possível determinar algumas questões que orientam a negociação coletiva sobre terceirização nos setores em geral. “Normalmente, as cláusulas sobre o assunto visam normatizar os usos que as empresas fazem desta modalidade de contratação, prevendo normas para seu emprego ou assegurando garantias aos trabalhadores” (DIEESE, 2012, p. 5). São apresentados os seguintes grupos temáticos:

1. Normas para a contratação de mão de obra terceirizada, que incluem: a) restrições à contratação de mão de obra terceirizada; b) exigências às empresas terceiras; c) fiscalização das empresas terceiras; d) responsabilidades da empresa contratante; e e) rompimento do contrato.
2. Garantias aos trabalhadores terceirizados presentes em: a) acordos/convenções das empresas contratantes; e b) acordos/convenções de empresas prestadoras de serviços.
3. Ações das empresas visando à terceirização ou primarização (ou seja, a desterceirização, a retomada, para dentro da empresa-mãe, de atividades antes cedidas a empresas terceiras) das atividades.
4. Cláusulas sindicais, tais como: a) constituição de comissão sindical sobre a terceirização; b) acesso às informações dos contratos de terceirização; e c) outras garantias sindicais.

Cabe salientar que, conforme os dados apresentados na Nota Técnica, dos grupos temáticos elencados acima, os Bancos só possuem uma cláusula sindical, acerca da necessidade de discussão e informações sobre as terceirizações. Percebe-se que a atuação dos sindicatos dos bancários ainda está aquém de outros sindicatos no momento da negociação coletiva.

O secretário de organização do ramo financeiro da Contraf considera todos os trabalhadores terceirizados que atuam em correspondentes como bancários informais e afirma existir uma série de ações sindicais para retomar a representação dos terceirizados.

Para ele, estão intimamente relacionados a organização coletiva dos trabalhadores, a representação sindical e as conquistas e direitos dos trabalhadores. Salienta que os bancários são os únicos a terem uma Convenção Coletiva de Trabalho de caráter nacional, com acordos complementares para diversas empresas, dentre eles os bancos públicos, envolvendo de um lado todos os bancos do país, cerca de 150, e todos os sindicatos de bancários.

Os outros acordos nacionais geralmente envolvem apenas uma empresa de caráter nacional, como é o caso da Petrobrás ou Correios. Desta forma, enfatiza que, tendo em vista o mencionado contexto, percebe-se o tamanho do estrago que a terceirização causa na organização sindical dos bancários. Desfaz a unidade, a organização sindical e fragiliza o processo negocial.

Miguel enfatiza que, quando a terceirização bancária não tinha a atual dimensão, a campanha salarial era diferente. Os sindicatos dialogavam com todos os trabalhadores envolvidos na "produção " e, no caso de uma eventual greve da categoria, todos os serviços, atendimento aos clientes, venda de produtos, estariam suspensos. Agora, com o atual volume de serviços terceirizados, os bancos sabem a dificuldade que se tem em produzir esse efeito. Ou seja, mesmo quando há greve muitos serviços continuam sendo operados via terceirizados.

Neste sentido é que o sindicato dos bancários busca a representação sindical desses trabalhadores, envolvendo-se na organização dos trabalhadores terceirizados, buscando a negociação coletiva, além de iniciativas legislativas, judiciais, denúncias junto ao MTE e ao MPT. Mas isto acaba, muitas vezes, gerando conflito no mundo sindical, porque outros sindicatos também estão interessados na

representação desses trabalhadores, mesmo que de forma precarizada, e combatem essa estratégia dos sindicatos dos bancários.

Conforme Miguel, existem cláusulas específicas na pauta de reivindicações dos bancários acerca da terceirização dos serviços bancários. O resultado dessa reivindicação seria a constituição de grupo de trabalho específico sobre o tema, que após a celebração da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) realizaria estudos e trabalhos sobre o tema na perspectiva de construir propostas para internalizar esses serviços (desterceirização) já terceirizados.

Informa que na negociação coletiva os bancos geralmente propunham pisos diferentes, menores que os previstos na CCT dos bancários e com jornada superior a 6 horas diárias, que é a jornada legal dos bancários, o que inviabilizava o acordo específico. Isso embora a Súmula n. 55 do TST, que assevera que “as empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT”, ter sido aplicada em ações individuais acerca da jornada de 6 horas diárias, tendo êxito os trabalhadores contratados pelos correspondentes bancários.

Mas, para Miguel Pereira, com o avanço da discussão da regulamentação da terceirização via PL 4.330/2004 (PLC 30/2015), os bancos suspenderam essas conversas e estão apoiando e apostando que o projeto de lei seja aprovado pelo Congresso Nacional. Ao menos na Câmara dos Deputados esta aposta está valendo a pena aos Bancos. Para o dirigente sindical, a Contraf e os sindicatos dos bancários tiveram, até aqui, papel decisivo para impedir que essa regulamentação fosse aprovada.

A negociação coletiva é uma das frentes de combate à terceirização, ao lado das ações individuais e coletivas. Os resultados apresentados na Nota Técnica n. 112 do DIEESE demonstram os pontos positivos da ação sindical, confirmando a importância dada ao tema da terceirização nas pautas de negociações coletivas de trabalho no Brasil, principalmente ao longo da última década (DIEESE, 2012).

Apesar desse avanço, a negociação do tema em cada sindicato, isoladamente, tem limitações, sendo um grande desafio para uma ação conjunta do movimento sindical brasileiro. As organizações de trabalhadores colocaram o tema da terceirização nas pautas de discussões com os patrões. Entretanto, existe uma grande dificuldade em delimitar o escopo desse tipo de contratação nos acordos coletivos de trabalho, principalmente pela dificuldade de distingui-los em relação aos aspectos da

terceirização apontados anteriormente. Os resultados da análise indicam a resistência dos empregadores em avançar nos acordos coletivos de trabalho no que se refere à regulação e à definição de parâmetros para a terceirização (DIEESE, 2012, p. 17).

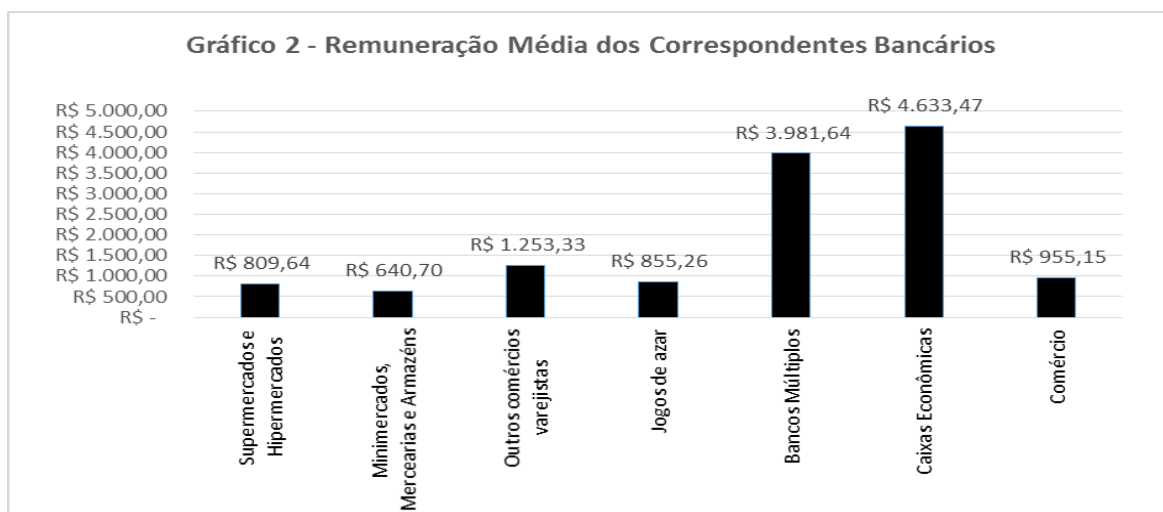
Ressalta-se que “o Brasil só poderá ser considerado desenvolvido quando acabar com a desigualdade, inclusive a provocada pela terceirização, que criou uma espécie de trabalhador de segunda categoria, com menos direitos, menos saúde e segurança” (DIEESE, 2012, p. 18).

Essa desigualdade pode ser vista na terceirização bancária, na figura dos correspondentes bancários, que vem se expandindo bastante nos últimos anos, lastreada pelas resoluções do BACEN.

Para a Contraf (2011, p. 4-5), na figura do presidente à época, Carlos Cordeiro,

Os correspondentes obedecem a uma estratégia de segmentação, precarização do trabalho e de redução de custos operacionais (o correspondente ganha o equivalente a 25% da remuneração do bancário), provocando uma concentração ainda maior do sistema financeiro, segregação, elitização dos serviços bancários e exclusão social – o oposto do que pregam os bancos e o Banco Central. [...] A Contraf-CUT, as federações e os sindicatos estão atuando com determinação nos campos político e jurídico para derrubar as resoluções do BC. [...] Mas é preciso ir além da anulação das medidas do BC. Nos contatos com os parlamentares e outras entidades, a Contraf-CUT está ainda desenvolvendo esforços para incluir na agenda da sociedade a necessidade de se discutir o papel do sistema financeiro nacional e a regulamentação do Artigo 192 da Constituição.

Conforme o gráfico abaixo, elaborado pela Contraf, sobre a remuneração média dos bancários, dos comerciários e dos profissionais de outros setores que desempenham a função de correspondentes, pode-se notar um dos pontos alarmantes da terceirização bancária, a remuneração rebaixada desses trabalhadores.



Fonte: Banco Central. Elaboração: Subseção DIEESE/Contraf-CUT, 2011. Adaptado.

Conforme a Contraf (2011), nos acordos coletivos das categorias que contemplam os trabalhadores em correspondentes bancários não há os mesmos benefícios da categoria bancária, como PLR, vale-alimentação. Há diferenças significativas nos pisos e nas verbas salariais e na média da remuneração da hora trabalhada. Além disso, os terceirizados possuem uma jornada de trabalho superior à jornada do bancário.

Assim, percebe-se que atuação do sindicato em várias frentes é o caminho para mudar esta situação. Embora a representação sindical esteja engessada pelos requisitos previstos na CLT à categoria profissional, o papel dos sindicatos não deve se limitar a esta definição.

Hoje a luta pela garantia e expansão dos direitos trabalhistas não deve ser pensada de forma restrita, deve ser conjunta. A terceirização ocorre em diversas categorias e o “inimigo” é comum a todas, traduzido no PLC 30/2015, como atualmente proposto.

No caso da terceirização bancária há outro combate, contra as resoluções do BACEN que preveem a contratação de correspondentes bancários.

Em 2011, inclusive, houve, por parte do Partido Popular Socialista (PPS), a abertura de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 236) no Supremo Tribunal Federal (STF) contra a Resolução 3.954/2011, editada pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), embora sem êxito até o momento. A ADPF tem a Contraf-CUT como *amicus curie*.

Assim, através da análise do contexto da terceirização bancária, fica claro que os correspondentes bancários sugeriram com o preceito de inclusão bancária, mas não atenderam a esse objetivo, gerando precarização do emprego e da prestação de serviço. Ao mesmo tempo, a terceirização através dos correspondentes bancários fez surgir novas relações de trabalho, que geraram novas formas de organização dos trabalhadores e, conseqüentemente, da ação sindical.

A terceirização bancária desestruturou a forma tradicional da divisão e organização do trabalho bancário, trouxe consigo a flexibilização de direitos trabalhistas e o enfraquecimento da atuação sindical, na medida em que não há consenso acerca da representação sindical desses trabalhadores.

Cabe salientar que a discussão acerca da representação sindical dos terceirizados é um tema aberto, pela ausência de regulação clara a respeito.

CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender que a terceirização bancária gera grandes prejuízos às relações e condições laborais dos trabalhadores terceirizados, reduzindo direitos trabalhistas, além de enfraquecer a organização coletiva dos trabalhadores. A discussão acerca da terceirização bancária vai muito além das questões fáticas, envolve também o vir a ser. Os sindicatos dos bancários possuem um papel crucial na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados em atividades bancárias.

Além de participar da discussão acerca da terceirização, a exemplo daquela referente ao PLC 30/2015, os sindicatos dos bancários também atuam no âmbito administrativo, judicial, político e na negociação coletiva para garantir a preservação dos direitos trabalhistas dos terceirizados e/ou a redução do número de terceirizações.

Através da narrativa do dirigente sindical Miguel Pereira, percebe-se que, apesar do sindicato dos bancários não ser totalmente contra a terceirização (neste caso a terceirização da atividade-meio, conforme prevista na Súmula n. 331 do TST), tem se posicionado veementemente contra a terceirização da atividade-fim dos bancos.

Neste sentido, considerando que a terceirização por meio dos correspondentes bancários se trata de terceirização da atividade-fim dos bancos, combatem esta prática, inclusive apontando que o Banco Central não possui prerrogativa para ditar normas acerca de relações de trabalho, tal qual ocorre com as resoluções n. 3.954/2011 e n. 3.959/2011.

Para o sindicato dos bancários tais resoluções são inconstitucionais. Da mesma forma se posicionam sobre o PL n. 4.330/2004 (PLC 30/2015), indicando ser uma ferramenta de precarização do trabalho, que beneficiaria principalmente aos banqueiros. Para o dirigente sindical os correspondentes bancários surgiram com a justificativa de inclusão social por meio da bancarização, mas tal resultado não foi alcançado, gerando apenas segmentação da clientela, em que as pessoas de baixa renda foram conduzidas aos correspondentes bancários, passando as agências a concentrarem apenas os negócios.

Através das resoluções do BACEN, o leque de serviços repassados aos correspondentes foi considerável. Para o movimento sindical houve um esforço em legalizar a terceirização, a fim de afastar o risco jurídico da terceirização de atividades bancárias.

Desta forma, a presente pesquisa discutiu e analisou a terceirização no setor bancário, com foco nos bancos públicos brasileiros, tendo em vista o papel dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados.

Para tanto, foi necessário contextualizar a terceirização dentro do processo de reestruturação produtiva do setor bancário; identificar os ordenamentos jurídicos que perpassam a temática sobre a terceirização no Brasil; analisar a relação entre representação sindical e garantia de direitos individuais e coletivos do trabalho; abordar os limites e desafios do sindicalismo diante da terceirização; analisar como a jurisprudência tem se posicionado acerca da terceirização bancária, principalmente com relação aos correspondentes bancários; discutir sobre a necessidade de regulamentação específica sobre terceirização; analisar as implicações do PL 4.330/2004 (PLC 30/2015) sobre a atividade bancária e o papel do sindicato nessa discussão.

Diante do relato do dirigente sindical Miguel Pereira, da análise das normas jurídicas, legislativas e financeiras, e da doutrina acerca do tema, verificou-se que a terceirização bancária possui algumas especificidades, como a abrangência da discussão sobre a terceirização bancária a partir do grande número de intermediários na prestação destes serviços; possibilidade de terceirização de atividades dos bancos através dos correspondentes bancários, permitida através de resoluções do Banco Central; a aplicação do princípio da isonomia em muitas decisões judiciais no caso dos correspondentes bancários; e a necessidade de atuação dos sindicatos dos bancários na defesa dos interesses dos trabalhadores terceirizados, mesmo que abdicando do conceito de categoria profissional.

A terceirização bancária enfraquece a organização coletiva dos trabalhadores e a atuação sindical. O enquadramento sindical desses trabalhadores não foi previsto pela CLT e nem se encontra normatizado. O sindicato dos bancários possui um papel crucial na discussão acerca da terceirização, inclusive reivindicando a representação sindical dos trabalhadores terceirizados em atividades bancárias.

Entende-se que os terceirizados devem ser representados pelo sindicato do grupo profissional da atividade em que estão contratados, possuindo benefícios, direitos e condições ao menos similares aos empregados diretos dos tomadores de serviços. A representação sindical destes terceirizados pelo sindicato dos bancários fortalece a categoria bancária, ao mesmo tempo em que garante direitos mínimos previstos nas convenções coletivas de trabalho dos bancários aos terceirizados e na própria Constituição Federal.

Nota-se que a terceirização bancária é um processo irreversível e com poucas regras existentes. O que se torna nítido na análise da temática é que os direitos mínimos previstos na Constituição e o princípio da dignidade da pessoa humana devem ser preservados.

A terceirização cria relações e condições de trabalho diferentes em um mesmo ambiente e, a fim de que não torne as relações jurídicas inseguras e precarize ainda mais as relações de trabalho, fica claro que a terceirização bancária deve ser discutida e regulamentada. Mas a questão a ser levantada é como seria realizada essa regulamentação.

É evidente que se o PL n. 4.330/2004 for aprovado não porá fim à discussão acerca da terceirização. A regulamentação acerca da terceirização deve ser negociada coletivamente, envolvendo empresários, Governo e sindicatos. Importante salientar que na Constituição Federal estão, lado a lado, como princípio fundamental, o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

A dignidade da pessoa humana é outro princípio fundamental da Carta Magna e deve perpassar toda relação de trabalho. Todo trabalhador tem o direito a uma vida digna, livre e igual. Assim, não faz sentido os terceirizados receberem uma remuneração rebaixada e terem piores condições de trabalho que os empregados diretos das empresas tomadoras de serviço para execução de tarefas semelhantes.

A temática acerca da terceirização bancária é vasta, muitos meandros poderiam ser discutidos. A terceirização está em evidência e são muitos os interessados no desfecho, mesmo que parcial, sobre a questão. A participação dos sindicatos na discussão sobre a terceirização é fundamental, pois são eles que têm a missão de defender os interesses dos trabalhadores.

Mesmo que o conceito de categoria profissional tenda a engessar a atuação dos sindicatos, diante do novo contexto em que se inserem as relações de trabalho, esse limite deve ser ultrapassado.

Justamente pela noção de categoria, muitas necessidades sociais dos trabalhadores não têm o amparo dos sindicatos quando não são vinculadas às categorias por eles representadas. A atuação sindical não deve ter como foco o trabalho formal subordinado, cada vez mais raro. Os sindicatos devem salvaguardar o valor do trabalho humano e a dignidade e significação social do trabalhador, empregado ou não. Deve atuar contra todo o tipo de exploração, contra as fraudes nas relações de trabalho e contra as terceirizações ilícitas.

Assim, percebe-se como a discussão sobre o papel do sindicato dos bancários na defesa dos direitos trabalhistas dos terceirizados é necessária. Ajuda a refletir sobre quão nefasta pode ser a ausência do sindicato em prol desses trabalhadores.

Os sindicatos dos bancários devem atuar na defesa dos interesses dos terceirizados, tendo em vista que são bancários informais, mesmo que não haja amparo legal (formal) para tal atuação. A representação sindical é apenas um capítulo da discussão sobre a terceirização e engloba muito mais assuntos do que foram abordados neste trabalho.

Talvez, em uma nova pesquisa, poderiam ser feitas mais entrevistas, principalmente com as demais partes envolvidas na discussão acerca da terceirização, representantes dos bancos e do Governo, além do sindicato.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil**: passado, presente, futuro(?). São Paulo: Ltr, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (Pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo). **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. I, nº. 6, set. 2001. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br/pdf_6/dialogo-juridico-06-setembro-2001-luis-roberto-barroso.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2015.

BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. **Rev. TST**, Brasília, vol. 74, n, 4, out/dez 2008. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5388/005_basso.pdf?sequence=5>. Acesso em: 21 ago. 2015.

BRANDÃO, Hugo Pena. **Gestão baseada nas competências**: um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária. Dissertação (Mestrado). Universidade de Brasília, 1999.

BRASIL. BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução n. 3.954/2011**. Altera e consolida as normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes no País. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2011/pdf/res_3954_v2_L.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2015.

_____. BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Pesquisa nacional sobre o uso dos correspondentes bancários e inclusão financeira no Brasil**. Caitlin Sanford, Associada, Bankable Frontier Associates. V Fórum Banco Central sobre Inclusão Financeira. 4 a 6 de novembro de 2013, Fortaleza-CE. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/incfinac/vforum/docs/3_sanford_apresentacao_pesquisa_correspondentes_portuguese.pdf>. Acesso em: 21 set. 2015.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

_____. **Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, Casa Civil,

Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2014. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em: 16 ago. 2015.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. Relatório Técnico do DIEESE, 2007. Disponível em:
<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2015.

_____. **Projeto de Lei n. 4.330/2004**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Câmara Legislativa, 2004. Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&ilename=PL+4330/2004>. Acesso em: 20 ago. 2015.

_____. **Projeto de Lei da Câmara n. 30/2015**. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em:
<<http://www12.senado.gov.br/ecidadania/visualizacaotexto?id=164641>>. Acesso em: 21 set. 2015

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n. 383 da SDI-1**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA383>. Acesso em: 23 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331**. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 55**. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

BUSNELLO, Ronaldo. Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Direito em Debate**, v. 9, n. 14, 2013. Disponível em:
<<https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/viewFile/800/518>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direitos Humanos do Trabalho**: a proteção legal aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7391>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: Método, 2013. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-309-4886-3>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CONCEIÇÃO, Jefferson José da; LIMA, Cláudia Rejane de. **Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização no Brasil**: é possível um acordo mínimo? Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 69, out. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7391>.

juridico.com.br/site/index.php?artigo_id=6822&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CONTRAF-CUT. Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT. **Quem somos**. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/>>. Acesso em: 09 set. 2015.

_____. Correspondentes Bancários: Inclusão ou Exclusão? FRARE, José Luiz (Coord.). **Cadernos Contraf-Cut**. São Paulo, julho 2011.

COSTA, Orlando Teixeira da. Reflexões preliminares sobre a renúncia e a transação num processo de flexibilidade laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 13. Região**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 25-35, 1991. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/21938/reflexoes_preliminares_sobre_renuncia.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 ago. 2015.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e negociação coletiva**: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro. Nota Técnica, n. 112, julho de 2012, São Paulo. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

EÇA, Vitor Salino de Moura; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super)proteção na dispensa coletiva. In: **Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. LEITE, Carlos Henrique Bezerra; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord). São Paulo: LTr, 2014.

EÇA, Vitor Salino de Moura; VILELA, Janaína Alcântara. Os direitos fundamentais sociais: considerações sobre sua efetividade. In: **Direito Material e Processual do Trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. LEITE, Carlos Henrique Bezerra; EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord). São Paulo: LTr, 2014.

LARANGEIRA, Sônia M.G. Reestruturação produtiva no setor bancário: a realidade dos anos 90. **Revista Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 18, n. 61, dez. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v18n61/4701.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BARBARINI, Neuzi. Reestruturação produtiva no Setor Bancário Brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, vol.14, n.1, jan./jun. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822002000100007>. Acesso em: 20 ago. 2015.

FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. Do positivismo ao pós-positivismo jurídico: o atual paradigma jusfilosófico constitucional. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 48, n. 189, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242864/000910796.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel (Org.). A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: **Direito Constitucional do Trabalho**: da análise dogmática à concretização de questões polêmicas. São Paulo: LTr, 2014.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-309-4915-0>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Coleção Sinopses Jurídicas, v. 17**. Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502213845>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos sociais**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502189942>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2014.

SARCEDO, Cristina Lapa Wanderley. **Representatividade Sindical e Negociação Coletiva**: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro. São Paulo: LTr, 2011.

SOARES, Ricardo Mauricio Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica**. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/books/9788502139299>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

SOUZA, Laumar Neves de. **Reestruturação produtiva no setor bancário**: a terceirização e seus impactos sobre o trabalho bancário. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). UFBA. 1997. Disponível em: <<http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12265>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

APÊNDICE A – Roteiro da entrevista com Dirigente Sindical

Abaixo encaminho algumas perguntas direcionadoras, mas que não limitam a resposta de vocês:

- Gostaria de saber em que medida o Seeb Brasília (ou demais entidades sindicais) dá suporte jurídico aos terceirizados e acompanha as terceirizações nos bancos públicos.
- Qual o papel do sindicato na representação trabalhista dos terceirizados? Em que medida vocês representam os correspondentes bancários, tendo em vista que os terceirizados de atividades-meio são representados pelo sindicato da categoria profissional que atuam?
- Vocês trazem à pauta na negociação coletiva a temática da terceirização bancária? Há cláusulas na CCT sobre o tema?
- Que implicações teria o PL 4.330/2004 sobre a atividade bancária e sobre a representação sindical dos terceirizados? Qual papel do sindicato na discussão sobre terceirização (PL 4.330/04)?
- O que vocês entendem como limites e desafios do sindicalismo diante da terceirização?

ANEXO A – PLC 30/2015

Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

§ 1º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas.

§ 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos contratos de terceirização no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 3º Aplica-se subsidiariamente, no que couber, ao contrato de terceirização entre a contratante e a contratada o disposto na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;

II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º Podem figurar como contratante, nos termos do inciso II do caput deste artigo, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I — a pessoa jurídica cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado da contratante;

II — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade;

III — a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando este se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.

§ 4º Deve constar expressamente do contrato social da contratada a atividade exercida, em conformidade com o art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I - a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II - a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

III - a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 6º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos do disposto na Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

Art. 3º A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.

§ 2º A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original.

§ 3º A excepcionalidade a que se refere o § 2º deste artigo deverá ser comunicada aos sindicatos dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais.

Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º Configurados os elementos da relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, a contratante ficará sujeita a todas as obrigações dela decorrentes, inclusive trabalhistas, tributárias e previdenciárias.

§ 2º A exceção prevista no caput deste artigo no que se refere à formação de vínculo empregatício não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

Art. 5º Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, devem constar do contrato de terceirização:

I - a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da contratada;

II - o local e o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III - a exigência de prestação de garantia pela contratada em valor correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 50% (cinquenta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV - a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 15 desta Lei;

V - a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados por parte da contratante se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VI — a possibilidade de retenção em conta específica das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 15 desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a 4% (quatro por cento) do valor do contrato, limitada a 130% (cento e trinta por cento) do valor equivalente a 1 (um) mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para o atendimento da exigência de prestação de garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe à contratada optar por uma das seguintes modalidades:

I - caução em dinheiro;

II – seguro garantia;

III - fiança bancária.

§ 3º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação pela contratante de empregado da contratada.

Art. 6º Na celebração do contrato de terceirização de que trata esta Lei, a contratada deve apresentar:

I — contrato social atualizado, com capital social integralizado, considerado pela empresa contratante compatível com a execução do serviço;

II - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e

III - registro na Junta Comercial.

Art. 7º A contratante deverá informar ao sindicato da correspondente categoria profissional o setor ou setores envolvidos no contrato de prestação de serviços terceirizados, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do contrato.

Art. 8º Quando o contrato de prestação de serviços especializados a terceiros se der entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante, na forma do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 9º Os contratos relativos a serviços continuados podem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade.

Art. 10. Para fins de liberação da garantia de que trata o inciso III do caput do art. 5º desta Lei, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos empregados da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados.

§ 1º A garantia terá validade por até 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

§ 2º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do total, a garantia terá validade de 90 (noventa) dias após o encerramento do contrato.

Art. 11. É vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em atividades diferentes daquelas que são objeto do contrato.

Art. 12. São asseguradas aos empregados da contratada quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado as mesmas condições:

I — relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Parágrafo único. Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 13. A contratante deve garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada, enquanto esses estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.

Parágrafo único. A contratante deve comunicar à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador todo acidente ocorrido em

suas dependências ou em local por ela designado, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato.

Art. 14. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e dos demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os empregados de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos 6 (seis) meses do período aquisitivo, não se aplicando o disposto no caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no § 5º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º É vedada a redução do percentual da multa prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, na rescisão contratual dos empregados de que trata este artigo.

Art. 15. A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei.

Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do § 2º do art. 3º desta Lei, aplica-se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III — concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV — depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 9º desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.

Art. 17. Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação prevista no caput deste artigo, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º A contratante deverá recolher em nome da empresa contratada a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social.

§ 4º Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.

§ 5º Na ausência de retenção ou na retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos empregados envolvidos na execução do contrato.

Art. 18. A empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) ou a alíquota menor prevista no art. 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988;

II — Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III — contribuição para o PIS/Pasep, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam—se

inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins.

§ 2º No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora do serviço.

§ 4º Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

§ 5º Na impossibilidade de haver compensação integral no mês pela contratada, o saldo poderá ser compensado com os recolhimentos dos tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

Art. 19. A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.

Art. 20. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 2º desta Lei, não se aplicam às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional - CMN, enquanto não for editada lei específica acerca da matéria.

Art. 21. O disposto nesta Lei não se aplica à relação de trabalho doméstico e às Guardas Portuárias vinculadas às Administrações Portuárias.

Art. 22. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I — por violação aos arts. 11, 12, 13 e 14 e aos §§ 1º, 2º e 4º do art. 16, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado;

II - por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sem prejuízo da aplicação da legislação tributária por parte dos órgãos fazendários.

Art. 23. Para fins do enquadramento no disposto nesta Lei, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato vigente no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a partir da data de sua publicação.

Parágrafo único. A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto nesta Lei.

Art. 24. A contratante poderá creditar-se da contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social — COFINS, até o limite da retenção ocorrida nos termos dos incisos III e IV do art. 18 desta Lei, calculadas sobre o valor pago à empresa contratada pela execução de atividades terceirizadas que se enquadrem nas hipóteses de crédito previstas no art. 3º da Lei nº 10.833, de 29 de dezembro de 2003.

Parágrafo único. A apuração de créditos sobre dispêndios decorrentes das atividades não tratadas nesta Lei permanece regida pela legislação aplicável à contribuição para o PIS/Pasep e à Cofins.

Art. 25. A Secretaria da Receita Federal do Brasil disciplinará o disposto nos arts. 17, 18 e 24 desta Lei.

Art. 26. Os direitos previstos nesta Lei serão imediatamente estendidos aos terceirizados da administração direta e indireta.

Art. 27. A quota a que se refere o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, deverá ser cumprida pela empresa contratante em seus contratos de terceirização, considerando o somatório de seus empregados contratados e terceirizados.

Art. 28. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de abril de 2015.

EDUARDO CUNHA

Presidente